Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines
Doktors der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Vereinigten Friedrichs-Universität
Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Horst Urban
Gerichtsreferendar in Merseburg

Berichterstatter:
Professor Dr. Dr. Joerges

Ostdeutsche Druckerei u. Verlagsanstalt, Inh. Otto Jung, Halle.
1932

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Gliederung der Arbeit.

I. Abschnitt.

Einleitung.

Seite

§ 1. Die Tariffähigkeit im allgemeinen 5
§ 2. Die Tarifberechtigung 7
§ 3. Die Träger der Tariffähigkeit 8
§ 4. Die Zwangsinnung im allgemeinen 12

II. Abschnitt.

Erfüllt die Zwangsinnung die nachstehenden Erfordernisse einer tariffähigen Vereinigung?

§ 5. Ist die Zwangsinnung eine Arbeitgebervereinigung? 16
§ 6. Bezweckt die Zwangsinnung die Erörterung von Arbeitsbedingungen? 19
§ 7. Ist die Zwangsinnung eine unabhängige Vereinigung im Sinne des Tarifrechts? 22
§ 8. Ist die Zwangsinnung ein Verein im technischen Sinne? . . . 23

III. Abschnitt.

Zwangsinnung und Vereinigungsfreiheit
(Erfordernis der Freiwilligkeit).

§ 9. Artikel 159 der Reichsverfassung ist ein Rechtssatz 24
§ 10. Die rechtliche Bedeutung der Vereinigungsfreiheit 25
§ 11. Die Tarifmacht der Zwangsinnungen nach dem Urteil des Reichsgerichts vom 23. März 1926
A. Der Tatbestand des Urteils 32
B. Die Entscheidungsgründe 34
C. Die Folgerungen aus dem Urteil 36

Seite

§ 12. Ablehnung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung
A. Ablehnung der Gegenmeinungen 39
B. Eigene Begründung 46

IV. Abschnitt.

Schluß.

§ 13. Das Fortbestehen der Zwangsinnung 56
§ 14. Die bedingte Tariffähigkeit der Zwangsinnungen 57
§ 15. Die tarifpolitische Betätigung der Arbeitgebermitglieder bei Aberkennung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen 59
§ 16. Rückblick und Vorschlag de lege ferenda 60

I. Abschnitt.

Einleitung.

§ 1.

Die Tariffähigkeit im allgemeinen.

Obwohl die Frage der Tariffähigkeit das Schrifttum und die Praxis des Arbeitsrechts in den letzten Jahren stark beschäftigt hat, ist eine restlose Klärung derselben bislang noch nicht erfolgt. Es scheint mir daher zwecks genauer Erfassung der besonderen Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen notwendig zu sein, sich zunächst — natürlich nur soweit es für die weiteren Untersuchungen erforderlich ist — mit den verschiedenen Ansichten über die allgemeine Tariffähigkeit kurz auseinander zu setzen. Die hierbei als richtig erkannte Ansicht soll dann der besonderen Behandlung zugrunde gelegt werden. Darauf soll Begriff und Wesen der Zwangsinnung erläutert und untersucht werden, ob die Zwangsinnung nach geltendem Recht — besonders im Hinblick auf Artikel 159 der Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919[1]) — als tariffähig angesehen werden kann.

Will man das Wesen der Tariffähigkeit näher bestimmen, so muß man zunächst beachten, daß hier zwei verschiedene Fragen zu beantworten sind, nämlich erstens: Was heißt es, fähig zu sein, Tarifverträge abschließen zu können? oder mit anderen Worten: Was ist Tariffähigkeit? und zweitens: Wer ist Träger der Tariffähigkeit? d. h. Wer ist tariffähig?[2])

Die Tariffähigkeit ist ein Begriff des neuen Arbeitsrechts.

---

[1]) RGBl. S. 1383 ff.: im folgenden abgekürzt RVerf.

[2]) Siehe hierzu Joerges SchlW. 1924 S. 158.

Dem alten Arbeitsrecht war sie unbekannt[3]). Sie ist erst durch die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918[4]) geschaffen worden[5]). Ist der Begriff „Tariffähigkeit" auch gesetzestechnisch weder in der TVO. noch in späteren arbeitsrechtlichen Vorschriften verwendet worden, so wird er doch in Wissenschaft und Praxis des Arbeitsrechts als Fachausdruck gebraucht.

Als Tariffähigkeit bezeichnet man die Fähigkeit, die den Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie jedem einzelnen Arbeitgeber durch den § 1 der TVO. verliehen worden ist.

Kaskel[6]) versteht unter Tariffähigkeit die Fähigkeit, Träger (Subjekt) tariflicher Rechte und Pflichten zu sein. Diese Formulierung, die sich neuerdings auch Webers[7]) zu eigen gemacht hat, ist abzulehnen, da die Trägerschaft tariflicher Rechte und Pflichten erst eintritt, wenn von der Tariffähigkeit Gebrauch gemacht worden ist[8]).

Besser ist die Deutung Tariffähigkeit gleich Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein. Will man den rechtlichen Gehalt dieser Formel genau bestimmen, so muß man auf die rechtliche Natur des Tarifvertrages näher eingehen[9]).

Der Tarifvertrag nach der TVO. ist ein Vertrag, durch den die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen für die Arbeitsvertragsparteien mit unmittelbarer und unabdingbarer Wirkung bestimmt werden.

Der Tarifvertrag schafft objektive Rechtsnormen, welche

---

[3]) Wegen der zeitlichen Abgrenzung der beiden Begriffe: Altes und neues Arbeitsrecht siehe Joerges ArbRuSchl. 1929 Spalte 377.

[4]) RGBl. S. 1456; verschied. Änderungen. Jetzige Fassung vom 1. März 1928 (RGBl. I S. 46 ff.) unter dem Namen Tarifvertragsverordnung = TVO.

[5]) So vor allem Joerges SchlW. 1924 S. 161, siehe auch Priebe SchlW. 1925 S. 189.

[6]) NZfAR. 1926 Sp. 9 und im „Arbeitsrecht" 3. Aufl. S. 24.

[7]) „Zwangsinnung im Tarifrecht" S. 28.

[8]) So auch Joerges ARPrax. 1928 S. 122.

[9]) Siehe Bloch „Die Tariffähigkeit" S. 1—2, vgl. auch Zeitschrift f. d. gesamte Handelsrecht Bd. 92 S. 1 ff.

für die in den Bereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitsverträge maßgebend sind[10]).

Die Tariffähigkeit erscheint dann als die von der Rechtsordnung bestimmten Personen oder Vereinigungen als Trägern der Arbeitsverfassung verliehene Eigenschaft, objektives Recht für den Inhalt der Arbeitsverträge durch Vereinbarung zu schaffen[11]). Sie ist eine gesetzliche Eigenschaft, und zwar eine beschränkte (bestimmt umschriebene) öffentliche Rechtsfähigkeit[12]).

§ 2.

Die Tarifberechtigung.

Neben dieser allein nach objektiven Merkmalen zu bestimmenden Tariffähigkeit verlangen Kaskel und andere[13]) zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen — wenigstens soweit es sich um Vereinigungen handelt[14]) — noch die

---

[10]) So die herrschende Meinung.

[11]) So Joerges SchlW. 1924 S. 158, SchlW. 1926 S. 21.

[12]) So Joerges SchlW. 1926 S. 22, SchlW. 1927 S. 99. Vgl. auch Sinzheimer JW. 1926 S. 703 ff. und Obergericht Danzig, Urteil vom 25. 10. 1927 im ArbR. 1928 Sp. 337. — Über diese Frage besteht noch lebhafter Streit. Bloch (S. 15) sieht in der Tariffähigkeit einen besonderen dritten Typus rechtlicher Fähigkeiten. Finke („Das Recht der Gewerkschaft auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen" S. 66) hält sie für eine vom Gesetzgeber verliehene Eigenschaft, welche dem zivilrechtlichen Begriffe der Rechtsfähigkeit einerseits, wie dem Begriffe der Parteifähigkeit andererseits gleichzustellen ist. Gerber („Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit" S. 25) bezeichnet die Tariffähigkeit als eine beschränkte öffentlich-rechtliche Geschäftsfähigkeit als Obrigkeitsperson, während Jacobi („Grundlehren des Arbeitsrechts" S. 157) sie als eine besondere Seite der Rechtsfähigkeit und Kaskel („Arbeitsrecht" S. 24) sie als Rechtsfähigkeit im Gebiete des Tarifrechts ansehen.

[13]) Kaskel „Arbeitsrecht" S. 17, Dersch „Die neue Schlichtungsverordnung" 2. Aufl. § 3 Anm. 6c, Flatow-Joachim „Schlichtungsverordnung" S. 12 ff., Hueck „Recht des Tarifvertrages" S. 53—54, Lange SchlW. 1924 S. 201.

[14]) Für den Einzelarbeitgeber als Tarifvertragspartei ist nur die Tariffähigkeit von Bedeutung (siehe Joerges SchlW. 1924 S. 161, Priebe SchlW. 1925 S. 189).

Tarifberechtigung, wobei hier unter Tarifberechtigung[15]) die Befugnis einer jeden tariffähigen Vereinigung zur Nutzbarmachung der Tariffähigkeit durch Abschluß von Tarifverträgen verstanden werden soll[16]).

Joerges[17]) hat besonders auf Grund der geschichtlichen Entwicklung nachgewiesen, daß nach geltendem Tarifrecht eine Vereinigung neben dem Merkmal der Tariffähigkeit das der Tarifberechtigung nicht zu haben braucht. Die Frage nach der Tarifberechtigung kann überhaupt nur bei einem freiwilligen Abschluß von Tarifverträgen auftauchen; im Schlichtungs- und Verbindlichkeitsverfahren spielt sie keine Rolle. Das Reichsgericht hat in seinem Urteil vom 9. Oktober 1925[18]) ähnlich entschieden. Die Tarifberechtigung hat lediglich für die Beziehungen zwischen der Vereinigung und ihren Organen Bedeutung. Sie gehört rechtssystematisch dem inneren Verbandsrecht an[19]).

§ 3.
Die Träger der Tariffähigkeit.

Nachdem wir so die Frage nach dem rechtlichen Wesen der Tariffähigkeit beantwortet und sie von der Tarifberechtigung abgegrenzt haben, ist noch zu untersuchen, wer als Träger dieser Tariffähigkeit angesehen werden kann. Wir lassen hierbei von vornherein — da für die weiteren Untersuchungen unerheblich — außer Betracht, daß nach

---

[15]) Der Begriff wird im Schrifttum verschiedentlich gebraucht.

[16]) Siehe auch Joerges ARPrax. 1928 S. 125.

[17]) SchlW. 1924 S. 161; siehe auch Erdel SchlW. 1925 S. 2, Nörpel SchlW. 1925 S. 163/164 und in Kaskels „Hauptfragen des Tarifrechts" S. 67 ff., Sinzheimer ARPrax. 1928 S. 4.

[18]) RGEZS. Bd. 111 S. 354 ff. und SchlW. 1926 S. 46.

[19]) Eine gewollte Tarifunfähigkeit, eine beliebte Streitfrage des Tarifrechts, ist unmöglich; so auch RAGE. Bd. 4 S. 1 ff., Boehmer NZfAR. 1929 Sp. 737, Dersch-Volkmar „Arbeitsgerichtsgesetz" § 10 Anm. 4b, Joerges SchlW. 1927 S. 25, ARPrax. 1928 S. 125, Potthoff SchlW. 1925 S. 141, Sinzheimer „Grundzüge des Arbeitsrechts" 2. Aufl. S. 254 und ARPrax. 1928 S. 4. Für gewollte Tarifunfähigkeit: Hueck NZfAR. 1925 Sp. 231, Kaskel NZfAR. 1926 Sp. 1 ff., Nipperdey in Hueck-Nipperdey „Lehrbuch des Arbeitsrechts" II. Bd. S. 151 ff., Oertmann SchlW. 1925 S. 97.

§ 1 der TVO. der einzelne Arbeitgeber als Tarifvertragspartei anerkannt wird. Es genügt uns darzulegen, wie die im § 1 der TVO. genannten Vereinigungen beschaffen sein müssen, um Träger der Tariffähigkeit sein zu können.

Die TVO. sieht als Tarifvertragsparteien lediglich Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an. Nähere Angaben über die Beschaffenheit dieser Vereinigungen fehlen im Gesetz[20]). Es blieb daher der arbeitsrechtlichen Wissenschaft und Praxis vorbehalten, aus den Zweckbestimmungen des § 1 der TVO. heraus zu untersuchen, was unter Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Sinne dieses § 1 zu verstehen ist.

Auf Grund dieser Untersuchungen[21]) ist man dazu gelangt, eine Vereinigung als tariffähig anzuerkennen, wenn sie folgenden Anforderungen genügt:

1. Die Vereinigung muß zunächst, was ihre Zusammensetzung anbelangt, grundsätzlich entweder nur aus Arbeitgebern oder Arbeitnehmern bestehen. Für unsere Aufgabe scheidet die Arbeitnehmervereinigung aus. Ein Arbeitgeber ist eine Person, die Arbeit in Dienstform (abhängige Arbeit) zu vergeben pflegt.
2. Nun ist ohne weiteres einleuchtend, daß nicht jede Vereinigung von Arbeitgebern, z. B. ein nur aus Arbeitgebern bestehender Kegelklub oder Gesangverein, tariffähig sein kann. Die Vereinigung, die tariffähig sein will, muß vielmehr die Erörterung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen, wenn auch nicht als ausschließlichen, so doch als einen wichtigen Zweck haben und zwar als Arbeitgebervereinigung lediglich aus dem Standort der Arbeitgeberbelange heraus[22]). Ob die Vereinigung sich diesen Zweck ausdrücklich in der Satzung ge-

---

[20]) Diese Angaben soll das neue Tarifvertragsgesetz enthalten.

[21]) Vgl. zu dem folgenden u. a.: Jacobi S. 158 ff., Joerges SchlW. 1924 S. 159—160, SchlW. 1926 S. 22, ARPrax. 1928 S. 123—125, Kaskel „Arbeitsrecht" S. 25 ff., Mansfeld „Betriebsrätegesetz". 2. Aufl. § 8 Anm. 2, Sitzler-Goldschmidt „Tarifvertragsrecht" 2. Aufl. § 1 Anm. 2 D b.

[22]) Siehe Joerges SchlW. 1924 S. 160, ARPrax. 1928 S. 123.

setzt hat, oder ob sie diese Erörterung tatsächlich pflegt, ist gleichgültig[23]).

3. Drittens müssen die zur Erreichung dieses Zweckes verwendeten Mittel lediglich durch die Mitglieder aufgebracht werden. Die Arbeitgebervereinigung also muß in jeder Hinsicht von ihrem sozialen Gegner, der Arbeitnehmervereinigung, sowohl materiell als auch ideell (sowohl organisatorisch als auch finanziell) vollkommen unabhängig sein und ihre Belange selbständig ohne irgendwelche Beeinflussung wirtschaftlicher oder auch politischer Art verfolgen[24]).
4. Schließlich muß eine Vereinigung[25]) nach § 1 TVO. ein Verein im technischen Sinne[26]) sein, da nur dieser — wie § 1 Abs. II TVO. es voraussetzt — „Mitglieder" hat[27]). Nur dort, wo eine satzungsgemäße Zweckverbundenheit ein festes Verbandsgefüge, wenn auch in den Formen des nichtrechtsfähigen Vereins gewährleistet und damit eine Grund-

---

[23]) Vgl. Joerges SchlW. 1927 S. 25, ARPrax. 1928 S. 123.

[24]) Vgl. Flatow-Joachim „Arbeitsgerichtsgesetz" § 10 Anm. 3 B., Joerges ARPrax. 1928 S. 124, Kaskel „Arbeitsrecht" S. 26, Mansfeld § 8 Anm. 2d, Sitzler-Goldschmidt § 1 Anm. 2 D b.

[25]) Die Vereinigungen kann man mit Joerges (SchlW. 1924 S. 159) der Rechtsform nach gliedern in

a) Gemeinschaften:
   1. Gemeinschaften im engeren Sinne (vgl. §§ 741 ff. BGB.).
   2. Gesellschaften (vgl. §§ 705 ff. BGB.).

b) Vereine:
   1. Nichtrechtsfähige Vereine.
   2. Rechtsfähige Vereine.

[26]) Unter Vereinen im technischen Sinne sind Vereinigungen zu verstehen, die von einem Wechsel in ihrem Mitgliederbestande unberührt bleiben.

[27]) So auch Flatow-Joachim „Schlichtungsverordnung" S. 13, Finke S. 67, Hardt SchlW. 1925 S. 205, Joerges SchlW. 1924 S. 159, ARPrax. 1928 S. 124 ff., Landmann in Kaskels „Koalitionen" S. 46. Anders die noch herrschende Meinung, die z. B. die Gesellschaft im bürgerlich-rechtlichen Sinne als tariffähig ansieht; siehe Hueck „Recht des Tarifvertrages" S. 54 und „Handbuch des Arbeitsrechts" III. Buch S. 28, Jacobi S. 178, Kaskel S. 25, Sitzler-Goldschmidt § 1 Anm. 2 D b. Diese Frage ist im übrigen von keiner praktischen Bedeutung.

lage für die Dauerwirkung des Tarifvertrages schafft, kann man eine Tariffähigkeit anerkennen[28]). Gleichgültig ist, ob es sich hierbei um eine Körperschaft des öffentlichen oder privaten Rechts handelt. Die Tatsache, daß eine solche Vereinigung eine öffentlichrechtliche ist, bildet für den Abschluß von Tarifverträgen kein Hindernis[29]).

5. Erfüllt eine Vereinigung die unter 1—4 genannten Erfordernisse, so wird sie im allgemeinen als tariffähig angesehen. Im Hinblick auf Art. 159 RVerf. jedoch fragt es sich, ob nicht das Erfordernis der Freiwilligkeit für die Tariffähigkeit einer Vereinigung von Bedeutung ist[30]). Diese Frage soll einer späteren eingehenderen Betrachtung vorbehalten bleiben.

Eine tariffähige Vereinigung wird auch eine wirtschaftliche Vereinigung genannt[31]). Dieser Ausdruck kommt z. B. im § 10 AGG., §§ 8 und Ziff. 2 BRG., § 6, § 17, § 26 AVAVG. vor. Ministerialrat Gaßner erklärte in der Sitzung des Reichstagsausschusses für soziale Angelegenheiten am 26. November 1926 und Reichsarbeitsminister Dr. Brauns betonte in der Reichstagssitzung am 11. Dezember 1926[32]), daß unter wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des Entwurfs (§ 10 AGG.) die tariffähigen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verstehen seien[33]).

---

[28]) So Dannehl Soz. Prax. 1920 Sp. 597.

[29]) Siehe auch Auerswald ArbR. 1925 S. 44, Landmann in Kaskels „Koalitionen" S. 47.

[30]) Siehe hierzu auch Nörpel in „Arbeit" 1927 S. 616.

[31]) Auch der Ausdruck „Berufsverein" wird gebraucht; siehe z. B. Erdel „Das Arbeitsrecht" I. Teil S. 99 ff. u. S. 17, Sinzheimer „Ein Arbeitstarifgesetz" S. 55.

[32]) Verhandlungen des Reichstages 3. Wahlperiode 1924/26: 1. Anlagen zu den stenogr. Berichten, Reichstagsdrucksache Nr. 2795 S. 119; 2. Stenogr. Berichte (1927) S. 846 o D.

[33]) So auch Jacobi S. 165/166, Joerges ARPrax. 1928 S. 125/26, Erdel SchlW. 1925 S. 2, RAG. im Urteil vom 10.10. 28, RAGE. Bd. II S. 301, ArbRspr. Bd. II S. 23 und Bensh. Samml. Bd. IV S. 239: Unter wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne der §§ 10 und 11 AGG. sind nur diejenigen Vereinigungen zu verstehen, welche Tariffähigkeit besitzen. Ebenso Reichsarbeitsgericht in Urteil v. 10. 11. 1928 ArbRspr. Bd. II S. 28. — Anderer Ansicht: Kaskel „Arbeitsrecht" S. 25 Anm. 2.

§ 4.

Die Zwangsinnung im allgemeinen.

Ob die Zwangsinnungen als solche wirtschaftliche Vereinigungen angesprochen werden können, soll Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

Die Innungen und damit die Zwangsinnungen, die ja nur eine besondere Abart der Innungen sind, haben eine große geschichtliche Vergangenheit. Sie stehen im Zusammenhang mit den im Mittelalter nicht für das Handwerk, sondern für das ganze Wirtschafts- und Kulturleben eine so große Rolle spielenden Zünften. Nach dem in der späteren Zeit eingetretenen starken Rückschlag im Zunftwesen ist dann wieder ein Aufschwung erfolgt, der in den innungsrechtlichen Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung (RGO.) seinen Niederschlag findet.

Rechtsquelle ist vor allem das sogenannte Handwerkergesetz vom 26. Juli 1897, das in die RGO. aufgenommen ist (hauptsächlich kommen in Frage die §§ 81—104 n). In der Zwischenzeit sind dann mannigfache Änderungen vorgenommen worden, deren letzte durch das Gesetz vom 11. Februar 1929[34]) bedingt ist, welches den aufgeführten Paragraphen noch eine Anzahl (§§ 104 o bis u) hinzufügte.

Die Reichsgewerbeordnung macht einen Unterschied zwischen sog. freien Innungen, auch kurz Innungen genannt — das sind Vereinigungen, deren Mitgliedschaft ausschließlich auf freiwilligem Beitritt beruht — und den Zwangsinnungen.

Begriff und Wesen der letzteren ist aus § 100 Abs. I RGO. abzuleiten. Die Zwangsinnungen bezwecken die Wahrung der gemeinsamen gewerblichen Interessen der Handwerke gleicher oder verwandter Art und erfassen sämtliche in der Handwerksrolle eingetragenen Gewerbetreibenden eines bestimmten Bezirkes, welche das gleiche Handwerk oder verwandte Handwerke ausüben.

Unter Handwerk im Sinne der RGO. versteht man die nicht fabrikmäßig unter Beteiligung des Betriebsinhabers oder seines Stellvertreters am technischen Hergang der Waren-

---

[34]) RGBl. I S. 21 ff.

erzeugung betriebenen Gewerbe der Be- und Verarbeitung von Rohstoffen und Halbfabrikaten, ferner der Reparatur und Reinigung von Gegenständen und noch einige andere Gewerbe, die in der Verrichtung persönlicher Dienste bestehen (Barbiere, Friseure), vorausgesetzt, daß in diesen Gewerben eine handwerksmäßige Lehrlingsausbildung stattfindet[35]).

Als verwandt sind solche Handwerke anzusehen, welche nach örtlichem Brauche vielfach gemeinsam betrieben werden und in ihrer Technik einander so nahe stehen, daß der Betrieb des einen zugleich ein ausreichendes Verständnis für die technischen Fertigkeiten, den geschäftlichen Betrieb und die wichtigsten Interessen des anderen gewährleistet[36]).

Die Zwangsinnungen sind keine obligatorischen Zwangsorganisationen, wie es ein großer Teil des Handwerks wünschte, sondern nur sogenannte fakultative, da ihre Errichtung nicht ohne weiteres von Staats wegen erfolgt, sondern für ihre Entstehung der Antrag der beteiligten selbständigen Gewerbetreibenden und eine Verfügung der höheren Verwaltungsbehörde erforderlich ist. Antragsberechtigt sind entweder eine für das betreffende Handwerk bestehende Innung oder Handwerker, welche zu einer neuen Innung zusammentreten wollen (§ 100 Abs. III RGO.). Die Verfügung der höheren Verwaltungsbehörde darf nur erfolgen, wenn 1. die Mehrheit der beteiligten Gewerbetreibenden der Einführung des Beitrittszwangs zustimmt — bei der Abstimmung entscheidet die Mehrheit der Abstimmenden (§ 100a Satz 2 RGO.) —, 2. der Bezirk der Innung so abgegrenzt ist, daß kein Mitglied durch die Entfernung seines

---

[35]) Rohmer „Handwerksordnung" § 100 Anm. 3, siehe auch Stier-Somlo „Kommentar zur Gewerbeordnung" 2. Aufl. § 100 Anm. 2 und Webers S. 18.

[36]) Begründung zu dem Entwurf eines Gesetzes betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung (Stenogr. Berichte über die Verhandl. des Reichstages, 9. Legislaturperiode VI. Anlageband, Aktenstück 713 S. 3783/84), siehe auch: Stier-Somlo „Kommentar zur Gewerbeordnung" § 100 Anm. 3.

Wohnorts vom Sitze der Innung behindert wird, am Genossenschaftsleben teilzunehmen und die Innungseinrichtungen zu benutzen, und 3. die Zahl der im Bezirke vorhandenen beteiligten Handwerker zur Bildung einer leistungsfähigen Innung ausreicht (§ 100 I RGO.).

Nach Erlaß der Anordnung sind die für die gleichen Gewerbezweige bestehenden Innungen, deren Sitz sich im Bezirke der Zwangsinnung befindet, zu schließen (§ 100b IV RGO.). Innungen, welche außer diesen noch andere Gewerbezweige umfassen, bleiben bestehen. Diejenigen Mitglieder, welche der Zwangsinnung anzugehören haben, scheiden aber aus der bisherigen Innung aus, es sei denn, daß sie einen entgegengesetzten Willen ausdrücklich erklären (§ 100b V RGO.).

Als Mitglieder gehören der Zwangsinnung alle in der Handwerksrolle (§ 104o RGO.) eingetragenen Personen an, die das Gewerbe betreiben, für welches die Innung errichtet ist. Ist die in § 100 Abs. 1 RGO. bezeichnete Anordnung nur für solche Gewerbetreibende getroffen worden, welche der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge halten (§ 100 II RGO.), so sind diejenigen Personen ausgenommen, welche der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge halten (§ 100f I RGO.).

Die Mitgliedschaft beginnt für diejenigen, welche zur Zeit der Errichtung der Innung das Gewerbe betreiben, mit diesem Zeitpunkte und für diejenigen, welche den Betrieb des Gewerbes später beginnen, mit dem Zeitpunkte der Eröffnung des Betriebes (§ 100f IV RGO.). Diese Personen werden also, ungeachtet dessen, ob sie mit der Errichtung der Zwangsinnung einverstanden gewesen sind oder nicht, ob sie die Mitgliedschaft in einer bereits bestehenden erlangen wollen oder nicht, in sie kraft Gesetzes einbezogen, ohne daß ihnen während des Bestehens der Zwangsinnung, solange bei ihnen die persönlichen Voraussetzungen der Mitgliedschaft vorliegen, ein Austritt möglich ist[37]).

Berechtigt der für ihr Gewerbe errichteten Innung für

[37]) So Webers S. 20 Abs. II.

ihre Person beizutreten (sogenannte freiwillige Mitglieder) sind 1. die im § 87 Abs. I Ziff. 2 u. 3 RGO. bezeichneten Personen, sowie die in landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieben gegen Entgelt beschäftigten Handwerker, welche der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge halten, und Hausgewerbetreibende; 2. mit Zustimmung der Innungsversammlung diejenigen, welche das Gewerbe fabrikmäßig betreiben; 3. in dem Falle des § 100f Abs. I Ziff. 2 RGO. diejenigen Gewerbetreibenden, welche der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge halten (§ 100g I RGO.). Diesen freiwilligen Mitgliedern ist der Austritt aus der Zwangsinnung am Schlusse eines jeden Rechnungsjahres gestattet. Eine vorherige Anzeige kann frühestens 6 Monate vor dem Austritte verlangt werden (§ 100g III RGO.).

Die Rechtsfähigkeit der Zwangsinnungen ergibt sich aus § 86 RGO. in Verbindung mit § 100c RGO., und zwar sind die Zwangsinnungen als juristische Personen des öffentlichen Rechts anzusehen[38]).

Die wirtschaftliche Bedeutung der Innungen (Zwangsinnungen) kann man aus folgenden statistischen Angaben ersehen: Am 1. Oktober 1926 bestanden im Deutschen Reiche 17138 Innungen mit 934900 Mitgliedern. Davon waren 10816 Zwangsinnungen und 6322 freie Innungen. Die Mitgliederzahl der Zwangsinnungen betrug an diesem Zeitpunkt 734843 und die der freien Innungen 200057. Von je 100 Innungsmitgliedern entfielen demgemäß auf Zwangsinnungen 78,6%, auf freie Innungen 21,4%[39]). Der Hundertsatz der organisierten Handwerker zu der Gesamtzahl der Handwerker überhaupt schwankt in den einzelnen deutschen

---

[38]) Siehe Flatow „Betriebsrätegesetz" 12. Aufl. § 31 Anm. 9, Hiller-Luppe „Gewerbeordnung für das Deutsche Reich" 21. Aufl. § 81 Anm., Lindenberg „Reichsgewerbeordnung" § 100 Anm. 3, Rohmer „Handwerksordnung" § 100 Anm. 2b, v. Rohrscheidt „Handwerksrecht" § 100 Anm. 2, Springfeld „Die Tariffähigkeit der Innungen" S. 10, Wilden im „Handwörterbuch der Staatswissenschaften" 4. Aufl. V. Bd. S. 463, OVG. Hamburg Urteil vom 12. Juli 1927, RABl. 1927, Amtl. Teil S. 410ff.

[39]) Statistisches Jahrb. f. d. Deutsche Reich 48. Jahrg. 1929 S. 494.

Ländern sehr (zwischen 50 bis 87%). Die Innungen (insgesamt) schlossen im Jahre 1926 717 Tarifverträge für 103576 Betriebe mit 262844 Arbeitnehmern ab[40]).

II. Abschnitt.

Erfüllt die Zwangsinnung die nachstehenden Erfordernisse einer tariffähigen Vereinigung?

§ 5.

Ist die Zwangsinnung eine Arbeitgebervereinigung?

Untersuchen wir nunmehr, ob die Zwangsinnung die oben geforderten Voraussetzungen einer tariffähigen Vereinigung erfüllt, so können zunächst Zweifel entstehen, ob die Zwangsinnung als reine Arbeitgebervereinigung angesehen werden kann.

v. Karger[1]) und ihm folgend Webers[2]) erblicken in der Zwangsinnung keine Arbeitgebervereinigung aus folgenden Gesichtspunkten: § 100 RGO. spräche nur von dem Zusammenschlusse sämtlicher Gewerbetreibender, welche dasselbe oder ein verwandtes Handwerk ausübten. Der Begriff des selbständigen Gewerbetreibenden decke sich aber nicht mit dem des Arbeitgebers, da Gewerbetreibender auch derjenige sei, der, ohne Gesellen und Lehrlinge zu beschäftigen, sein Gewerbe allein oder nur mit Hilfe von nach § 1356, § 1617 BGB. familienrechtlich, nicht arbeitsrechtlich verpflichteter Personen ausübe. Die Zwangsinnungen bezweckten aber gerade den Zusammenschluß der kleinen Gewerbetreibenden, die entweder gar keine oder doch nur eine geringe Zahl von Gesellen beschäftigten, da diejenigen, die das Gewerbe fabrikmäßig betrieben, nach § 100f RGO. von der Zwangsmitgliedschaft ausgeschlossen wären und nur mit Zu-

[40]) RABl. 1928 43. Sonderheft (Die Tarifverträge im Deutschen Reiche am 1. 1. 1927) S. 9. Besondere statistische Angaben über die von Zwangsinnungen abgeschlossenen Tarifverträge sind nicht vorhanden.

[1]) NZfAR. 1926 Sp. 483.

[2]) S. 45ff.

stimmung der Innungsversammlung der Zwangsinnung für ihre Person als Mitglieder beitreten könnten.

Zunächst ist gegenüber diesen Behauptungen v. Kargers und Webers, daß die RGO. in den Innungen gerade den Zusammenschluß der kleinen selbständig ohne Gesellen ihr Gewerbe betreibenden Personen bezwecke, auf die §§ 81a Ziffer 2 und 100c RGO. zu verweisen[3]), die den Zwangsinnungen, die gemäß § 100 RGO. zur Wahrung der gemeinsamen Interessen berufen sind, gerade zur Pflicht machen, das Verhältnis zu den Gesellen gedeihlich zu gestalten[4]).

Ferner ist als Arbeitgeber auch der sogenannte potentielle Arbeitgeber anzusehen, d. h. derjenige, der selbst zur Zeit keine Arbeit vergibt, aber jederzeit dazu übergehen kann, anderen Arbeit anzuvertrauen oder anders ausgedrückt derjenige, der Arbeit zu vergeben pflegt[5]).

Auch ein Innungsmitglied, das zur Zeit keinen einzigen Gesellen beschäftigt, ist, wie Oertmann dargelegt hat, im Sinne des Innungsgewerbes Arbeitgeber in potentiellem Sinne, da er eine abstrakt auf die Arbeitgeberschaft angelegte Berufsstellung einnimmt[6]). Es fehlt ihm nur eine zeitweilige Aktualität dieser grundsätzlich vorhandenen Eigenschaft. Man kann vielleicht soweit gehen, dem nicht aktuellen Arbeitgeber inzwischen auch bei Tarif- und ähnlichen Verhandlungen die Ausübung der Mitgliedschaft zu sperren[7])[8]);

---

[3]) Abgesehen von dem schon oben erwähnten § 100 II RGO.

[4]) So auch Bloch S. 32.

[5]) Vgl. Joerges SchlW. 1926 S. 47, Krotoschin Soz. Prax. 1928 Sp. 160/161.

[6]) Anderer Ansicht: Webers S. 47.

[7]) Siehe auch Finke S. 79, Heise „Die rechtliche Beschränkung der Zwangsinnungstätigkeit . . .“ S. 52, Sperling NZfAR. 1926 Sp. 500, Springfeld S. 25, KG.-Urteil vom 31. 5. 1924 JW. 1925 S. 272 ff., Reichsarbeitsminister ArbR. 1922 Sp. 581.

[8]) Beiläufig mag hier erwähnt sein, daß auch die gemeinsame Konferenz der deutsch-österreichischen und der österreichisch-deutschen Arbeitsgemeinschaft zur Tarifrechtsreform für ein künftiges Tarifvertragsgesetz einmütig der Auffassung ist, daß bei einer evtl. Bejahung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen nur jene Mitglieder der Zwangsinnung Stimmrecht haben dürfen, die Arbeitnehmer beschäftigen (RABl. 1929 II S. 509).

aber um der Möglichkeit ihrer Mitgliedschaft willen einem Verbande von vornherein die Tariffähigkeit abzusprechen, ist ein innerlich ungerechtfertigtes und äußerlich durch keinerlei gesetzliche Vorschrift gestütztes Unterfangen[9]).

Würde man den sogenannten „potentiellen Arbeitgeber" nicht als Arbeitgeber ansehen, so müßte z. B. auch eine Arbeitgebervereinigung tarifunfähig sein, wenn ihr Mitglieder angehörten, welche Inhaber eines zur Zeit stilliegenden Betriebes sind. Diese Folgerung wird man aber nicht ziehen wollen, schon um nicht die größten Unsicherheiten in das Tarifvertragsrecht hineinzutragen.

Die Tariffähigkeit einer Arbeitgebervereinigung, von deren Mitgliedern ein nicht erheblicher Teil keine Arbeitnehmer beschäftigt, wird, sofern nur die anderen Voraussetzungen gegeben sind, unter anderen bejaht von Jacobi, Joerges und dem Reichsgericht[10]). Allerdings ist mit v. Karger[11]) die Möglichkeit als denkbar anzunehmen, daß die zur Zeit nicht arbeitgebenden Innungsmitglieder bei Lohnverhandlungen lediglich ihre eigenen Belange in den Vordergrund stellen und z. B. höhere Löhne für zweckmäßig halten können. Doch wird dies immer eine seltene Ausnahme sein, denn sicherlich werden sich viele dieser Mitglieder — sei es aus wirtschaftlichen, moralischen oder gesellschaftlichen Gesichtspunkten — als potentielle Arbeitgeber fühlen und die Lohnpolitik der arbeitgebenden Berufsgenossen unterstützen[12]).

Falls jedoch im Einzelfalle die Belange der nicht arbeitgebenden Mitglieder mit denen der Arbeitnehmer gleichlaufen und diese innerhalb der Innung eine starke Gruppe bilden sollten, so könnte von einer Arbeitgebervereinigung im Sinne des § 1 TVO. natürlich nicht gesprochen werden,

---

[9]) So Oertmann RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 747.

[10]) Jacobi „Grundlehren" S. 160, Joerges SchlW. 1927 Sp. 100, ARPrax. 1928 S. 123, siehe ferner Krotoschin Soz. Prax. 1928 Sp. 159, RGEZS. Bd. 107 S. 144 ff. (Anwaltverein), Bd. 111 S. 354 ff. (Hausbesitzerverein), Bd. 119 S. 13 ff. (Anwaltverein), ferner OLG. Frankfurt a. M. Urteil v. 4. 3. 27, SchlW. 1927 Sp. 93 ff. Anderer Ansicht: z. B. Raab SchlW. 1923 S. 223, Schieckel ArbR. 1929 Sp. 97 ff.

[11]) NZfAR. 1926 Sp. 485.

[12]) So schon Bloch S. 33.

es sei denn daß die nicht arbeitgebenden Mitglieder von der Beschlußfassung über die Regelung der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden.

Die Eigenschaft der Zwangsinnung als Arbeitgebervereinigung wäre fernerhin abzulehnen, wenn in ihr die nach § 100g I RGO. (in Verbindung mit § 87I Ziff. 2—3 RGO.) als Mitglieder aufnehmbaren Arbeitnehmer in größerer Zahl vorhanden wären, zumal dann, wenn die Interessen dieser Mitglieder mit denen des Tarifvertragsgegners gleichlaufen sollten[13]).

Doch wird dies nur ausnahmsweise der Fall sein, da diese Mitglieder, wenn sie auch im arbeitsrechtlichen Sinne als Arbeitnehmer anzusprechen sind, beruflich meist eine selbständige Stellung einnehmen. Sie vertreten oft den Arbeitgeber und stehen gesellschaftlich und wirtschaftlich den selbständigen Handwerkern vielfach gleich. Aus diesem Grunde ist ihnen auch das Recht gegeben, der Zwangsinnung beizutreten[14]). Gehören nur einige der Genannten der Zwangsinnung an, so würde diese Tatsache allein der Tariffähigkeit der Zwangsinnung keinen Abbruch tun[15]). Man würde aber hier — ähnlich wie bei den augenblicklich keine Gesellen beschäftigenden Innungsmitgliedern — verlangen müssen, daß die Arbeitnehmermitglieder von ihrem Stimmrecht bei Stellungnahme zu den Arbeitsbedingungen keinen Gebrauch machen[16]).

§ 6.

Bezweckt die Zwangsinnung die Erörterung von Arbeitsbedingungen?

Zur Beantwortung der Frage, ob die Zwangsinnung als eine Vereinigung, die sich mit der Erörterung der Arbeitsbedingungen befaßt, anzusehen ist, steht uns eine gesetzliche Bestimmung zur Verfügung.

---

[13]) Siehe Joerges SchlW. 1927 Sp. 100.
[14]) So Groh SchlW. 1927 Sp. 403.
[15]) Siehe auch Nörpel in „Arbeit“ 1927 S. 616 Anm. 9.
[16]) So auch Joerges ARPrax. 1928 S. 123.

Die RGO. bestimmt in § 81a Ziff. 2 als eine Aufgabe der Innungen und auf dem Wege über § 100c als Aufgabe der Zwangsinnungen die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen (Gehilfen). Es ist also zu untersuchen, ob dieser Paragraph auf das Arbeitsverhältnis und seine Regelung abgestellt ist.

Das Verhältnis zwischen Meistern und Gesellen ist vorwiegend ein Arbeitsverhältnis. Soll sich dieses Verhältnis gedeihlich gestalten, so muß sich die Förderung notwendigerweise auch auf die dieses Verhältnis regelnden Arbeitsbedingungen erstrecken. Will die Innung diese Aufgabe erfüllen, so muß sie auf eine kollektivistische Regelung dieser Bedingungen, d. h. also auf den Abschluß von Tarifverträgen bedacht sein.

Gegen diese Darlegungen kann nun zunächst v. Kargers Ansicht[17]) ins Feld geführt werden, welcher meint, daß die Reichsgewerbeordnung aus einer Zeit stamme, in welcher die Tarifverträge in ihrer heutigen Form unbekannt gewesen seien.

Es ist natürlich v. Karger ohne weiteres zuzugeben, daß der Gesetzgeber bei Schaffung des § 81a Ziff. 2 RGO., der durch die Novelle vom 18. Juli 1881 eingeführt und von dieser in die Novelle vom 26. Juli 1897 übernommen worden ist, an eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wie sie heute durch den Tarifvertrag erfolgen, nicht gedacht hat. Hieraus aber den Schluß zu ziehen, eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen sei den Innungen nicht erlaubt, wäre falsch. Elementare Grundsätze der Auslegung oder doch der Analogie erheischen es vielmehr, wie Oertmann darlegt[18]), derartige Vorschriften auch auf solche Verhältnisse anzuwenden, bei denen der gleiche gesetzgeberische Grund obwaltet und die nur, weil damals noch unbekannt, vom Gesetzgeber nicht mit berücksichtigt worden sind. Eine solche zeitgemäße Anpassung des Gesetzes an die fortgeschrittenen

---

[17]) NZfAR. 1926 Sp. 481.

[18]) RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 747 (hauptsächlich zu § 81b RGO.).

Verhältnisse der Gegenwart sei bekanntlich eine der vornehmsten Aufgaben einer guten ihrer sozialen Aufgabe bewußten Rechtsanwendung.

Zudem ist nicht erforderlich, daß eine Vereinigung, die tariffähig sein will, sich gerade den Abschluß von Tarifverträgen zur Aufgabe gemacht hat, sondern es genügt, wenn sie, wie schon Seite 9 dargelegt ist, die Erörterung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen bezweckt. Daß sich aber die Innungen ebenso wie ihre Vorgängerinnen, die Zünfte, von jeher mit den Fragen der Arbeitsbedingungen befaßt haben, hat Sperling in eingehenden geschichtlichen Untersuchungen nachgewiesen[19]).

Weiterhin ist zu bedenken, daß im § 81a Ziff. 2 RGO. nicht das Mittel zur Gestaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen, sondern lediglich die Herbeiführung des Erfolges der Innungswirksamkeit vorgeschrieben ist, ohne daß hinsichtlich der Art der anzuwendenden Mittel irgendwelche Vorschriften aufgestellt worden wären[20]). Was v. Karger[21]) mit der Behauptung, daß bei § 81a Ziff. 2 RGO. nur an eine gütliche Beilegung von Streitigkeiten zwischen Meistern und Gesellen gedacht sei, sagen will, ist unklar. Ich meine, daß in der Gegenwart gerade der Tarifvertrag mit seiner gemeinsamen Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zur Herbeiführung eines gütlichen Verhältnisses zwischen den Beteiligten besonders geeignet ist. Bezeichnet doch z. B. Erdel[22]) mit Recht den Tarifvertrag als das Friedensinstrument des Arbeitsrechts. Der Tarifvertrag bezweckt ja eben, nach Möglichkeit den Arbeitgeber vor Streik und den Arbeitnehmer vor Aussperrung zu schützen.

Gegenüber dem formalistischen Einwand Haertleins[23]), das § 81a Ziff. 2 RGO. nur von Meistern und

---

[19]) Vgl. des Näheren ArbRuSchl. 1929 Sp. 272 ff.

[20]) So Webers S. 33.

[21]) v. Karger NZfAR. 1926 Sp. 481; siehe ferner KG. im Urteil vom 15. 2. 1922 NZfAR. 1924 Sp. 53 ff.

[22]) „Das Arbeitsrecht" I. Teil S. 15.

[23]) „Der Preuß. Handelsminister" S. 26.

Gesellen und nicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern spräche, ist zu erwidern, daß in Streitigkeiten, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, sich Meister und Gesellen doch gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber stehen und daß der Ausdruck „Meister und Gesellen" nur einer besonderen Bezeichnung im Handwerk Rechnung trägt.

Es ergibt sich hieraus, daß den Zwangsinnungen durch § 81a Ziff. 2 (§ 100c) RGO. zwingend vorgeschrieben ist, sich auf dem Gebiete der Arbeitsbedingungen zu betätigen[24]).

Verschiedene Schriftsteller übrigens, die die Tariffähigkeit nicht aus § 81a Ziff. 2 RGO. glauben herleiten zu dürfen, halten die Innung (Zwangsinnung) zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt nach § 81b I (§ 100c) RGO., nach welchem Paragraphen die Innungen befugt sind, ihre Wirksamkeit auf andere den Innungsmitgliedern gemeinsame gewerbliche Interessen als die in § 81a Ziff. 2 RGO. bezeichneten auszudehnen[25]).

§ 7.

Ist die Zwangsinnung eine unabhängige Vereinigung im Sinne des Tarifrechts?

Was das Erfordernis der Unabhängigkeit anbelangt, so ist die Zwangsinnung als grundsätzlich dieser Voraussetzung entsprechend anzusehen. Wenn auch diese Frage mehr für

---

[24]) So schon Verordnung des Sächs. Ministers des Innern Gewerbearchiv 1915 S. 648, ferner: Baum NZfAR. 1925 Sp. 391 ff., Dethloff „Deutsches Handwerksblatt" 1929 S. 364, Hueck „Handbuch des Arbeitsrechts" 3. Buch S. 28, Jacobi S. 173 Anm. 51, Joerges ARPrax. 1928 S. 123, v. Landmann-Rohmer „Kommentar zur Gewerbeordnung" 7. Aufl. 2. Bd. § 81a Anm. 4a, Nipperdey in „Lehrbuch" II. Bd. S. 140 Anm. 15, Oertmann RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 747, Sitzler-Goldschmidt § 1 Anm. 2D.b, Schlichter für den mitteldeutschen Schlichterbezirk NZfAR. 1926 Sp. 116.

[25]) So Auerswald ArbR. 1925 Sp. 44, Finke S. 79, Kaskel S. 28, v. Karger JW. 1927 S. 2362, Krotoschin Soz. Prax. 1928 Sp. 162, KG.-Urt. v. 15. 2. 1922 NZfAR. 1924 Sp. 54, Webers S. 34 und neuerdings Rohmer „Handwerksordnung" § 81b Anm. 2.

Arbeitnehmervereinigungen (z. B. für Werkvereine) als für Arbeitgebervereinigungen Bedeutung besitzt, so ist natürlich denkbar, daß im einzelnen Falle einmal schon auf Grund des Nichtvorliegens dieser Unabhängigkeit auch einer Zwangsinnung die Tariffähigkeit abgesprochen werden muß.

§ 8.

Ist die Zwangsinnung ein Verein im technischen Sinne?

Dem Erfordernis, daß eine tariffähige Vereinigung ein Verein im technischen Sinne sein muß, ist auf Grund der Tatsache, daß die Zwangsinnung eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist, Genüge getan.

Die Frage jedoch, ob auch derartige Zwangsorganisationen wie die Zwangsinnungen als Vereinigungen im Sinne der TVO. anzusehen sind, oder ob im Hinblick auf Artikel 159 RVerf. nur freiwillige Vereinigungen tariffähig sein können, wird, da sie das eigentliche Problem unserer Arbeit bildet, besonders eingehend im folgenden Abschnitt der Arbeit behandelt werden.

Die freiwilligen Mitglieder der Zwangsinnung (siehe § 4 der Arbeit) haben bei diesen Betrachtungen auszuschalten[26]). Abgesehen davon, daß ein Teil von ihnen überhaupt nicht unter die von der Zwangsinnung abgeschlossenen Tarifverträge fallen kann, da sie keine Arbeitgeber, sondern selbst Arbeitnehmer sind, müssen auch die an sich als Arbeitgeber anzusprechenden Mitglieder außer Betracht bleiben. Ihnen ist es nur erlaubt, für ihre Person (siehe § 100g I RGO.) und nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber der Zwangsinnung beizutreten. Ihr freiwilliger Beitritt soll also keine Folgen für ihr Personal zeitigen. Eine solche Folge wäre aber die Unterwerfung der von den freiwilligen Mitgliedern abgeschlossenen Arbeitsverträge unter einen von der

---

[26]) Die meisten Abhandlungen über die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen heben merkwürdigerweise nicht hervor, daß die freiwilligen Mitglieder eine andere rechtliche Beurteilung erfahren müssen als die Zwangsmitglieder.

Zwangsinnung abgeschlossenen Tarifvertrag[27]). Unter Mitgliedern sind im folgenden nur die Zwangsmitglieder zu verstehen.

Am Schlusse dieses Abschnittes möge noch darauf hingewiesen werden, daß die hier gemachten Ausführungen im großen und ganzen auch für die Frage der Tariffähigkeit der sogenannten freien Innungen, von denen sich die Zwangsinnungen fast nur durch ihren Zwangscharakter unterscheiden, von Bedeutung sind. Verneint man die Tariffähigkeit z. B. aus einem der dargelegten Gesichtspunkte[28]), so bricht man damit, was man sich immer vor Augen halten muß, auch über die Tariffähigkeit der freien Innungen den Stab[29]). Die kommenden Erörterungen haben indes nur für die Zwangsinnungen Bedeutung, also eine etwaige Verneinung der Tariffähigkeit derselben aus einem der noch darzulegenden Gesichtspunkte schließt keineswegs eine Aberkennung der Tariffähigkeit der freien Innungen in sich.

III. Abschnitt.

Zwangsinnung und Vereinigungsfreiheit.

(Erfordernis der Freiwilligkeit).

§ 9.

Artikel 159 der Reichsverfassung ist ein Rechtssatz.

Artikel 159 RVerf. lautet folgendermaßen:

„Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maß-

---

[27]) Vgl. Hiller-Luppe § 100g I Anm., v. Karger NZfAR. 1926 Sp. 483, Lindenberg § 100g Anm. 2, Rohmer „Handwerksordnung" § 100g Anm. 3, v. Rohrscheidt „Handwerksrecht" § 100g Anm. 2, Stier-Somlo „Kommentar zur Gewerbeordnung" § 100g Anm. 2.

[28]) §§ 5, 6 u. 7 der Arbeit.

[29]) Die Tariffähigkeit der Innungen ist im Gegensatz zu der der Zwangsinnungen bisher, soweit ersichtlich, nicht ernstlich bestritten worden.

nahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig."

Da dieser Artikel bekanntlich im zweiten Hauptteil der Reichsverfassung steht, der von den Grundrechten und Grundpflichten der Deutschen handelt, und die Artikel dieses Hauptteiles Bestimmungen enthalten, welche teils bereits bestehende objektive Rechtssätze (Gesetze), teils nur Richtlinien (Programmsätze) für die künftige Gesetzgebung sind, so ist eingangs zu untersuchen, zu welcher Art von Bestimmungen der Artikel 159 RVerf. gehört.

Artikel 159 RVerf. ist mit der durchaus herrschenden Meinung[1]), zu der auch das Reichsgericht mit seiner Entscheidung vom 2. Juli 1925 zur rechnen ist[2]), als unmittelbar geltender Rechtssatz anzusehen. Diese Meinung stützt sich besonders auf Satz 2 des Artikels, der ein unmittelbar gesetzliches Verbot enthält. Potthoff, der zunächst dieser Ansicht besonders heftig widersprach[3]), hat sich jetzt der herrschenden Lehre gleichfalls angeschlossen[4]).

Durch Artikel 159 RVerf. sind damit gemäß der Übergangsbestimmung im Artikel 178 Abs. II Satz 1 RVerf. etwaige ihm entgegenstehende ältere Vorschriften des Reichsrechts als beseitigt zu betrachten.

§ 10.

Die rechtliche Bedeutung der Vereinigungsfreiheit.

Gehen wir sodann zur Ausdeutung des Art. 159 RVerf. selbst über, so ist zunächst darauf hinzuweisen, daß das an Stelle des Ausdrucks Koalitionsfreiheit — wie ihn die drei ersten Entwürfe gebrauchten — getretene Wort Ver-

---

[1]) Anschütz „Die Verfassung des Deutschen Reiches" 10. Aufl. Art. 159 Anm. 1, Bühler ArbR. 1923 Sp. 564, Gätcke „Das Vereinigungsrecht" S. 21, Kaskel „Arbeitsrecht" S. 14 und S. 278, Stier-Somlo „Deutsches Reichs- und Landesstaatsrecht" Bd. I S. 467 ff.

[2]) RGEZS. Bd. 111 S. 199 und NZfAR. 1925 Sp. 684.

[3]) „Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht" S. 70 und ArbR. 1919 Sp. 92.

[4]) Siehe ArbR. 1925 Sp. 781—783.

einigungsfreiheit nicht allein um der Verdeutschung willen gewählt worden ist, sondern auch um zu vermeiden, daß das nach Ansicht des Verfassungsausschusses[5]) in dem Ausdruck Koalitionsfreiheit enthaltene Streikrecht als verfassungsmäßig zugestanden angesehen würde[6]).

Den ersten gesetzlichen Niederschlag hatte der Grundsatz der Vereinigungsfreiheit in dem § 152 I RGO. gefunden, der bestimmt, daß alle Verbote und Strafbestimmungen wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen aufgehoben würden.

Der Artikel 159 RVerf. geht in viererlei Hinsicht über den § 152 RGO. hinaus.

1. Erstens ist an die Stelle einer lediglichen Duldung der Vereinigungsfreiheit die Anerkennung derselben als eines positiven Rechts getreten[7]).
2. Ferner ist die Vereinigungsfreiheit jetzt verfassungsmäßig gewährleistet (Erschwerung von Änderungen).
3. Drittens ist der persönliche Geltungsbereich erweitert, indem die Vereinigungsfreiheit sich jetzt auf jedermann (ohne Rücksicht auf die persönliche Rechtsstellung und ohne Unterschied des Berufes) erstreckt.
4. Und letztlich ist das den Vereinigungen zugewiesene Betätigungsgebiet gegenüber § 152 RGO. erweitert, indem an die Stelle des engeren Begriffes der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen der weitere der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen getreten ist.

---

[5]) Berichte und Prot. des 8. Ausschusses über den Entwurf einer Verfassg. des Deutschen Reiches S. 389; Sinzheimer in den Stenogr. Bericht. z. den Verhandl. der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung 1920 S. 1749.

[6]) So auch Anschütz Art. 159 Anm. 5, Kaskel S. 386, Stier-Somlo „Deutsches Reichs- und Landesstaatsrecht" S. 467, Wissell im HdSt. Bd. V S. 750, OLG. Hamburg i. Urt. v. 1. 6. 1926, Hanseatische Gerichtszeitung Abt. Arbeitsrecht 1926 S. 147. Anderer Ansicht: Gätcke S. 17/19.

[7]) Bühler ArbR. 1923 Sp. 564, Gätcke S. 21, Jakusiel in Kaskels „Koalitionen" S. 67 ff., Sinzheimer „Grundzüge" S. 90 ff. — Anderer Ansicht: Kaskel S. 270.

Was eigentlich unter Vereinigungsfreiheit zu verstehen ist, ist Gegenstand heftigen Streites. Unbestritten ist zunächst, daß Art. 159 RVerf. dem Einzelnen die Freiheit gibt, sich zu vereinigen, d. h. Vereinigungen zu bilden und ihnen beizutreten (sog. positive Vereinigungsfreiheit). Doch ist diese Freiheit nicht für jeglichen Zweck gewährleistet, sondern eben nur zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Da die Zwangsinnungen, wie dargelegt, sich mit diesen Bedingungen befassen, fallen sie somit unter Art. 159 RVerf.

Bestritten ist aber die Frage, ob Art. 159 RVerf. auch dem Schutze dessen dient, der sich nicht vereinigen will, d. h. mit anderen Worten, ob Art. 159 RVerf. auch die sog. negative Vereinigungsfreiheit (Koalitionsfreiheit) mitumfaßt.

Richter[8]) glaubt, daß die Entstehungsgeschichte des Artikels 159 RVerf. erkennen lasse, daß ein Schutz in dieser Richtung nicht gemeint sei. Die dem Erlaß der Reichsverfassung vorangegangene Rechtsentwicklung, insbesondere die Aufhebung des § 153 RGO., in dem ein Schutz der negativen Vereinigungsfreiheit zu erblicken wäre, durch das Gesetz vom 22. April 1918 spreche eher gegen als für einen gegenwärtigen verfassungsmäßigen Schutz der Nichtvereinigungsfreiheit.

Nach Sinzheimer[9]) ist der Begriff der Koalitionsfreiheit geschichtlich in den Kämpfen um die Erlangung der Koalitionsfreiheit erwachsen, in denen nicht um das Recht gestritten wurde, sich nicht koalieren zu müssen, sondern um das Recht, sich koalieren zu dürfen. Dem entspräche die Art der Gewährung der Koalitionsfreiheit. Sie sei erfolgt, indem die Verbote und Strafbestimmungen gegen die Koalition aufgehoben worden seien.

Und Nolting-Hauff[10]) meint, eine Auslegung des Artikel 159 RVerf. könne niemals zur Annahme eines Rechts auf „Nichtvereinigung" führen. Weder eine logische Zergliederung des Gesetzessinnes noch eine historische Unter-

[8]) VerwArch. Bd. 32 S. 19, ähnlich Flatow „Betriebsrätegesetz" § 66 Ziff. 6 Anm. 4.

[9]) „Die Arbeit" 1926 S. 744.

[10]) NZfAR. 1928 Sp. 471.

suchung des Willens des Gesetzgebers rechtfertige ein solches Ergebnis. Es wäre sinnwidrig, Art. 159 über seinen Wortlaut hinaus erweiternd dahin auszulegen, daß auch das Recht des Einzelnen, dem Vereinigungswesen fernzubleiben — ein Recht, das im Zeitpunkt der Beratung und des Erlasses der Reichsverfassung niemals in Frage gestanden hätte — habe geschützt werden sollen.

Unter Ablehnung dieser hauptsächlich auf der geschichtlichen Entwicklung gegründeten Beweisführung vertreten Groh und andere[11]) den Standpunkt, daß man der Freiheit, sich zu vereinigen, als selbstverständliche Kehrseite die Freiheit, überhaupt unkoaliert zu bleiben, gegenüberstellen müsse (negative Vereinigungsfreiheit).

Kaskel[12]) sagt: Auch die Freiheit, sich überhaupt nicht zu koalieren, sei durch Art. 159 RVerf. geschützt, denn der Einzelne könne für sich allein keine Koalition bilden. Jede Koalition setze vielmehr eine Mehrheit von Personen voraus. Da aber der Einzelne sich diese Personen nicht beliebig nach seiner Wahl zusammenstellen könne, sondern immer unter den bereits vorhandenen Koalitionen wählen müsse, so würde selbst ein Zwang dahin, überhaupt einer (wenn auch einer selbstgewählten) Koalition anzugehören, doch notwendig einen Eingriff in die Freiheit der Auswahl enthalten müssen.

Und Raskin schreibt[13]): Die negative Koalitionsfreiheit müsse im gleichen Maße anerkannt werden wie die positive. Denn wenn die Koalitionsfreiheit der Förderung der Interessen des Einzelnen dienen solle, müsse der Einzelne auch die Freiheit haben, darüber zu entscheiden, welche Koalition seinen Interessen am besten gerecht werde, und es müsse ihm unbenommen bleiben, jeder Koalition fern zu bleiben, wenn er glaube, ohne Koalition seine Interessen besser wahren zu können.

Man verweist zur Begründung dieser Ansicht auch auf die §§ 81 und 84 Nr. 1 BRG., die von derselben gesetz-

[11]) Siehe Anm. 15 der Arbeit.

[12]) „Arbeitsrecht" S. 279.

[13]) „Die Verfassungswidrigkeit der Zwangsinnungen" S. 11 II. Abs.

gebenden Körperschaft — der Weimarer Nationalversammlung — beschlossen worden sind wie die Reichsverfassung.

Richter wiederum schließt gerade aus der Schaffung dieser Paragraphen, daß Art. 159 RVerf. keinen Schutz der negativen Vereinigungsfreiheit enthalte. Denn diese Sonderbestimmungen seien bedeutungslos, wenn schon die Reichsverfassung die „Vereinigungsunlust" schütze[14]).

Die Meinungsverschiedenheit, ob durch Art. 159 RVerf. nur die positive oder auch die negative Vereinigungsfreiheit geschützt wird, ist bisher weder in dem einen noch in dem anderen Sinne entschieden. Augenblicklich ist die Zahl der Befürworter und Gegner einer verfassungsmäßig gewährleisteten negativen Vereinigungsfreiheit und die Bedeutung ihrer Stimmen noch ungefähr gleich groß[15]).

Es wird deshalb im folgenden die zur Behandlung stehende Frage sowohl unter dem Gesichtspunkt der Anerkennung einer positiven Koalitionsfreiheit als auch unter dem der gleichzeitigen Anerkennung einer negativen Vereinigungsfreiheit untersucht werden.

---

[14]) VerwArch. Bd. 32 S. 21.

[15]) Für negative Vereinigungsfreiheit (außer den im Text Genannten): Anschütz Art. 159 Anm. 4, Bühler NZfAR. 1922 Sp. 157 ff., Elster HdR. Bd. III S. 625, Gätcke S. 30, Gauß JW. 1921 S. 521 ff., Groh „Koalitionsrecht" S. 40 und ArbRSchl. 1929 Sp. 171, v. Karger NZfAR. 1926 Sp. 488, Krotoschin Soz. Prax. 1928 Sp. 162, Löning NZfAR. 1929 Sp. 600, Mansfeld „Betriebsrätegesetz" II. Aufl. § 8 Anm. 4 und § 66 Anm. 7b, Oertmann „Deutsches Arbeitsvertragsrecht" S. 272, Stier-Somlo „Deutsches Reichs- und Landesstaatsrecht" Bd. I S. 471, OLG. Jena Urt. v. 6. 11. 1922 NZfAR. 1924 Sp. 501 u. 502, OLG. Hamburg Urt. v. 1. 6. 1926 Hanseatische Gerichtszeitung Abt. Arbeitsrecht 1926 S. 146, KG.-Urt. v. 4. 7. 1921 NZfAR. 1921 Sp. 505.

Gegen die negative Vereinigungsfreiheit: Baum NZfAR. 1922 Sp. 27, Biensfeldt NZfAR. 1923 Sp. 533 ff. und RABl. 1921 Nichtamtl. Teil 764, Flatow „Betriebsrätegesetz" 12. Aufl. § 66 Ziff. 6 Anm. 4, § 85 Anm. 6, Kurlbaum in Kaskels „Koalitionen" S. 78 ff., Nipperdey in Lehrbuch Bd. II S. 140, Potthoff ArbRPrax. 1928 S. 146, Sinzheimer JW. 1921 S. 304 ff. und „Grundzüge" S. 811.

Unentschieden: Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht z. B.: RGEZS. Bd. 104 S. 325, RAGE. Bd. I S. 179 ff., Bd. IV S. 19 ff. und Bensh. Samml. Bd. VI S. 427 ff.

Die Vereinigungsfreiheit geht nun aber nicht so weit, daß das einer Vereinigung angehörende Mitglied, wenn es irgendwelche Beschlüsse oder Maßnahmen nicht billigt, jederzeit ohne weiteres aus dieser Vereinigung ausscheiden könnte, sei es um sich einer anderen Vereinigung anzuschließen (positive Vereinigungsfreiheit), sei es, um fürderhin überhaupt unkoaliert zu bleiben (negative Vereinigungsfreiheit). Dies ergibt sich schon aus der Tatsache, daß man entgegengesetzten Falles schließlich zu einem Ergebnis kommen würde, welches das Bestehen irgendeiner Vereinigung überhaupt in Frage stellen könnte. Gerade das Gebiet der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen braucht bei den hier besonders in der Gegenwart vorhandenen starken Spannungen schlagkräftige und in sich gefestigte Organisationen, welche nach der gegenteiligen Auffassung aber nicht vorhanden wären. Man muß auch hierbei bedenken, daß die Reichsverfassung in ihrem Art. 165 Abs. I Satz 2 — ein Satz, der mit der herrschenden Meinung[16]) als objektives Recht im Gegensatz zu den übrigen Bestandteilen des Artikels anzusehen ist — eine ausdrückliche Anerkennung der Vereinigungen ausgesprochen hat. Der § 152 II RGO., der bestimmt, daß jedem Teilnehmer der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei stehe und aus letzteren weder Klage noch Einrede stattfände, ist mit dem Reichsgericht und der herrschenden Meinung durch Art. 159 mit Art. 178 II Satz 1 Reichsverfassung als aufgehoben anzusehen[17]).

Das Reichsgericht führt in seiner Entscheidung vom

---

[16]) Vgl. statt vieler: Joerges SchlW. 1924 S. 158, Richter Verw.-Arch. Bd. 32 S. 12, Tatarin-Tarnheyden S. 20.

[17]) So schon Erdmann in „Der Arbeitgeber" 1923 S. 148 ff., ferner: Auerswald ArbR. 1925 Sp. 47, Groh S. 30 ff., Hiller-Luppe § 152 Anm. zu Abs. II, Joerges SchlW. 1925 S. 195, Kaskel S. 232/233 und S. 278, Mansfeld § 8 Anm. 4, Nipperdey „Beiträge zum Tarifrecht" S. 137 Anm. 80, Oertmann „Deutsches Arbeitsvertragsrecht" S. 269/270 und RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 748, Sinzheimer in „Die Arbeit" 1926 S. 746. — Anderer Ansicht: Erdel SchlW. 1926 S. 163 und RuPrVBl. 1928 S. 423, Gätcke S. 22 ff., Rohmer „Handwerksordnung" § 81 b Anm. 2.

2. Juli 1925[18]) aus, daß die (in Art. 159 gewährleistete) Vereinigungsfreiheit in Wahrheit unvollkommen und ein Schattenbild sei, wenn nicht auch das Recht der Gesamtheit der Teilnehmer geschützt wäre, die zur Durchführung des Koalitionsrechts erforderlichen Maßnahmen und Abmachungen zu treffen, z. B. Vertragsstrafen gegen unbotmäßige dem Verbandszweck zuwiderhandelnde Mitglieder festzusetzen und einzuklagen.

Aus dieser Sachlage muß man dann weiter schließen, daß die Satzung einer Vereinigung ihren Mitgliedern verbieten kann, während der Dauer ihrer Mitgliedschaft noch einer anderen Vereinigung anzugehören (Einschränkung der positiven Vereinigungsfreiheit)[19]), und daß ihren Mitgliedern erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungs- oder Anzeigefrist der Austritt gestattet ist[20]). Das Reichsgericht hat in einer späteren Entscheidung[21]) gleichfalls eine vorübergehende Beschränkung der Vereinigungsfreiheit ausdrücklich für zulässig erklärt.

Bestimmen die Satzungen einer Vereinigung nichts darüber, ob ein Mitglied noch einem anderen Verband angehören kann, so ist m. E. grundsätzlich daran festzuhalten, daß ein Mitglied mehreren Verbänden angehören darf[22]). Man wird jedoch, wenn die beiden Organisationen in entscheidenden Fragen in Widerspruch zueinander gelangen, der Ansicht Oertmanns[23]) beipflichten können. Dieser sagt: Der Bei-

---

[18]) RGEZS. Bd. 111 S. 199 ff., RABl. 1926 Amtl. Teil S. 88, NZfAR. 1925 Sp. 684/686.

[19]) Anderer Ansicht im bewußten Gegensatz zum RG.: Erdel SchlW. 1926 S. 163.

[20]) Im übrigen sind die §§ 39 bzw. 723 ff. BGB. maßgebend. Anderer Ansicht Groh NZfAR. 1925 S. 6: Jedes Mitglied könne sich jederzeit von dieser Bindung mit sofortiger Wirkung auch zur Unzeit (anders als in § 723 II BGB.) entziehen und diese Austrittsmöglichkeit dürfe weder durch Kündigungsfristen noch Vertragsstrafen erschwert werden.

[21]) RGEZS. Bd. 113 S. 169 ff.

[22]) Doppelte Verbandszugehörigkeit kommt in der Praxis sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite vor.

[23]) RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 747 ff.

getretene habe alles das zu unterlassen, was den Bestrebungen der Vereinigung abträglich sei, ohne gerade durch seine eigene Interessenbetätigung zwingend erfordert zu werden. Er dürfe insbesondere nicht ohne eigene Not noch einem anderen Verbande beitreten, dessen Art und Betätigung mit der des ersten Verbandes in mehr oder minder unausgleichlichem Widerspruch stehe. Das übrigens natürlich anzuerkennende Grundrecht aus Art. 159 RVerf. erführe insofern an dem ebenso schutzwürdigen Grundrecht des Verbandes aus Art. 165 RVerf. seine sinngemäße Korrektur oder doch Begrenzungen. Niemand würde z. B. einer freien Gewerkschaft zumuten, die gleichzeitige Zugehörigkeit einzelner Mitglieder zu einer wirtschaftsfriedlichen (sog. gelben) Vereinigung zu dulden oder auch umgekehrt. Wer das tun wolle, lege die Axt an die Wurzeln des in der Reichsverfassung glücklich durchgeführten freien Koalitionsrechts und träte den sozialen Interessen zugunsten eines einseitigen Individualismus zu nahe. Man käme mit Hilfe des Artikels 159 doch schließlich wieder zu einem dem § 152 Abs. 2 RGO. entsprechenden Rechtszustand zurück und setze sich zu den vom 4. Zivilsenat des Reichsgericht[24]) entwickelten Grundsätzen in unaussprechlichen Widerspruch.

§ 11.

Die Tarifmacht der Zwangsinnungen nach dem Urteil des Reichsgerichts vom 23. März 1926.

A. Der Tatbestand des Urteils.

Ist somit eine zeitweilige Bindung eines Mitglieds an eine Vereinigung als mit Art. 159 RVerf. vereinbar anzusehen, so bleibt doch noch die Frage offen, ob auch eine dauernde Bindung, wie sie sich aus dem Wesen einer Zwangsorganisation ergibt, als zulässig zu erachten ist. Mit dieser Frage hat sich das Reichsgericht in seiner Entscheidung vom

[24]) RGEZS. Bd. 111 S. 199 ff., siehe auch Anm. 18 der Arbeit (III. Abschnitt).

23. März 1926 (258/25 III) näher befaßt[25]). Der Tatbestand, der diesem Urteil zugrunde lag und von mir im wesentlichen den Haertlein'schen Schriften „Zwangsinnung und Koalitionsfreiheit" und „Der Preußische Handelsminister gegen Gesetz und Reichsverfassung"[26]) entnommen ist, mutet fast grotesk an. Man bedenke: Nicht etwa Arbeitnehmer, nein Arbeitgeber mußten noch im Jahre 1926 um ihre Vereinigungsfreiheit kämpfen. Die Sachlage war die folgende: Die Freie Vereinigung der Holzindustriellen zu Berlin E. V., eine seit 1890 bestehende Arbeitgeberorganisation des Holzgewerbes, bildete mit der klägerischen Tischlerinnung zu Berlin und anderen holzgewerblichen Vereinen den Arbeitgeberverband „Vereinigte Verbände der Berliner Holzindustrie (VVBH.)". Von der Innung, einer Zwangsinnung im Sinne der §§ 100 ff. RGO., gehörten dem VVBH. nur diejenigen Zwangsmitglieder an, die nicht bei einem anderen Unterverband der VVBH. organisiert waren. Im Spätherbst 1923 trat die Freie Vereinigung der Holzindustriellen aus dem VVBH. aus. Als nun bei der Beratung eines neuen Reichsmanteltarifs im Februar 1924 die Freie Vereinigung sich im „Arbeitgeberverband für die Deutsche Holzindustrie und das Holzgewerbe" an den Tarifberatungen selbständig beteiligte und der Obermeister der Innung vom Arbeitgeberverband aus der Kommission ausgeschlossen war, beantragte dieser Obermeister beim Landgericht I Berlin eine einstweilige Verfügung, der Freien Vereinigung den Abschluß von Tarifverträgen für diejenigen ihrer Mitglieder zu verbieten, die auch der Zwangsinnung als Mitglieder angehörten. Das Landgericht I (Kammer 8) gab dem Antrag statt, und das Kammergericht (8. Zivilsenat) bestätigte in seinem Urteil vom 31. 5. 1924 (8 U 3602/24) die einstweilige Verfügung[27]). Das Landgericht I Berlin hat dann im Hauptverfahren[28])

---

[25]) RGEZS. Bd. 133 S. 169 ff., RABl. 1926 Amtl. Teil S. 175, JW. 1927 S. 243 ff., SchlW. 1926 S. 96—97, ArbR. 1926 Sp. 477 ff.

[26]) S. 3—9.

[27]) Siehe JW. 1925 S. 272 ff.

[28]) Diesmal die 21. Kammer, nachdem die 8. Kammer u. a. erklärt hatte: „Die Materie sei zu schwer, um hindurch zu kommen!"

die Klage der Innung abgewiesen, aber nur wegen mangelnder Passivlegitimation der Freien Vereinigung. Das Kammergericht (8. Ziv.-Sen.) hob in der Berufungsinstanz das klageabweisende Urteil des Landgerichts I auf und gab dem Klageanspruch statt[29]). Auf die Revision der Freien Vereinigung erging das Urteil des Reichsgerichts vom 23. März 1926 mit folgender Begründung, die hier wegen ihrer Bedeutung und wegen der Tatsache, daß sich dieses Urteil schon die verschiedensten Auslegungen hat gefallen lassen müssen, zum großen Teile wörtlich wiedergegeben wird.

B. Die Entscheidungsgründe.

Nachdem das Reichsgericht zunächst seine im RGEZS. Bd. 111 S. 199ff. geäußerte Ansicht wiederholt hatte, daß § 152 II RGO. dem Geiste und Zwecke des Art. 159 RVerf. widerspräche und deshalb nach Art. 178 II RVerf. als aufgehoben zu gelten habe, führte es u. a. aus:

Das Gegengewicht zu dem durch den freiwilligen Eintritt in eine wirtschaftliche Berufsvereinigung (Artikel 159, 165 RVerf.) von dem Eintretenden freiwillig auf sich genommenen Verbandszwange bildeten die Freiheit seiner Entschließung und die rechtliche Möglichkeit, ihn durch seinen — nur zeitweise gesperrten — Austritt wieder abzuschütteln. Eine Satzungsbestimmung oder eine Gesetzesvorschrift, welche es einem Verbandsmitgliede dauernd unmöglich mache, sei es mit, sei es ohne Aufgabe der bisherigen Verbandszugehörigkeit sich zur Besserung und Förderung seiner Wirtschaftslage einem anderen Verbande und damit dessen Tarifpolitik anzuschließen, würde mit Art. 159 RVerf. in unlösbarem Widerspruche stehen und deshalb keine Geltung haben. Einen solchen Zwang wolle aber die Klägerin (Innung) ausüben.

An ihrer Tariffähigkeit und Tarifberechtigung könne, nachdem sie den Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich in den Kreis ihrer satzungsmäßigen Aufgaben gezogen habe, nicht gezweifelt werden.

---

[29]) Die Begründung des Urteils des Kammergerichts ist abgedruckt bei Haertlein „Der Preußische Handelsminister" S. 7—8.

Ihre Tarifmacht fände aber ihre Grenze da, wo der Herrschaftsbereich des Artikel 159 RVerf. begänne. Während des Bestehens einer Zwangsinnung seien die ihr zwangsweise eingegliederten Handwerker durch das Gesetz am Wiederausscheiden gehindert (§§ 100, 100f, 100t RGO.)[30]). Hätte die Reichsgewerbeordnung mit der Entziehung der Austrittsbefugnis für die Mitglieder einer Zwangsinnung das Dauerverbot aussprechen wollen und ausgesprochen, „zur Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" einem anderen Verbande beizutreten, und ihm die Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen Interessen anzuvertrauen, so wäre ein solches Verbot durch Artikel 159 RVerf. beseitigt[31]).

Eine andere Auffassung würde die Zwangsinnungsmitglieder in bezug auf die Vereinigungsfreiheit nicht nur schlechter stellen[32]), als die Angehörigen aller anderen Berufsvereine, sondern ihnen tatsächlich das Grundrecht des Artikels 159 RVerf. völlig versagen. Das gehe nicht an. Der Zwang, den die Zwangsinnung ausüben dürfe, beziehe sich nach dem klaren Wortlaut des Art. 159 RVerf. nicht auf das von ihm behandelte und geregelte Gebiet. Auf ihm herrsche — unbeschadet der Sonderrechte einer Zwangsinnung auf anderen Gebieten — allein der verfassungsmäßig gewährleistete Grundsatz der Vereinigungsfreiheit,

---

[30]) Aus diesen Bestimmungen ergibt sich der grundsätzliche Unterschied der Zwangsinnungen von den freiwilligen Vereinigungen. Ein Mitglied einer freiwilligen Vereinigung kann, wenn es mit der Betätigung derselben nicht einverstanden ist, in der statutarisch festgelegten bzw. in der gesetzlichen Frist ausscheiden; ein Mitglied einer Zwangsinnung kann dergleichen nicht. Ein Arbeitgeber, der mit der Tätigkeit einer bestehenden freiwilligen Vereinigung nicht einverstanden ist, wird dieser überhaupt nicht beitreten. Ein Arbeitgeber, der die Betätigung einer bestehenden Zwangsinnung mißbilligt, muß dieser trotzdem kraft Gesetzes angehören (Verfasser).

[31]) Das Reichsgericht befaßt sich also hier nur mit der positiven Vereinigungsfreiheit.

[32]) Dagegen: Dethloff „Deutsches Handwerksblatt" 1926 S. 130.

der auch den Angehörigen einer Zwangsinnung nicht verkümmert oder gar genommen werden dürfe. Glaube ein Teil von ihnen in der Organisation eines anderen Verbandes eine bessere Gewähr für eine ihnen günstige Regelung der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen zu finden, so vermöge auch die Satzung der Zwangsinnung ihn nicht zu hindern, Anschluß an diesen Verband zu suchen. In einem solchen Anschluß sei also nicht eine Satzungsuntreue der Zwangsinnung gegenüber, sondern lediglich die Ausübung eines unentziehbaren verfassungsmäßigen Rechts zu finden. Wie einen solchen Anschluß selbst, müsse aber die Zwangsinnung, wie schon gezeigt, auch dessen gesetzliche Folgen, d. h. die gesetzlichen Wirkungen des Tarifvertragsrecht des anderen Verbandes hinnehmen, ohne dieserhalb denjenigen ihrer Mitglieder, welche dem anderen Verbande beigetreten seien, einen Satzungsverstoß zur Last legen zu können.

C. Die Folgerungen aus dem Urteil.

Das Urteil unseres höchsten Gerichthofes besagt also, daß eine Zwangsinnung tariffähig ist, daß sie aber ihren Mitgliedern nicht verwehren kann, sich noch einer anderen Vereinigung anzuschließen[33]). Weiter ist aus der Entscheidung des Reichsgerichts zu folgern, daß der von der Freien Vereinigung abgeschlossene Tarifvertrag dem Tarifvertrag der Zwangsinnung vorgehen muß, d. h. also, daß der letztere für die doppeltorganisierten Zwangsinnungsmitglieder keine Rechtswirkung mehr äußern kann („Die Tarifmacht der Zwangsinnung findet ihre Grenze da, wo der Herrschaftsbereich des Art. 159 RVerf. beginnt")[34]).

---

[33]) Ebenso schon vor dem Reichsgerichtsurteil Haertlein „Zwangsinnung und Koalitionsfreiheit" S. 10 ff.

[34]) So auch die herrschende Meinung: Vgl. Bloch S. 49, Flatow RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 512, v. Karger NZfAR. 1926 Sp. 491/492, Kaskel JW. 1927 S. 243 ff. Anm. 2 und im „Arbeitsrecht" S. 25 Anm. 4, Krotoschin Soz. Praxis 1928 Sp. 162, Molitor NZfAR. 1930 Sp. 209, Sperling SchlW. 1927 Sp. 277, 377.

Eine gegenteilige Auffassung würde zu dem seltsamen Ergebnis führen, daß ein Nebeneinander von Rechtssätzen entstehen würde, welches die doppeltorganisierten Mitglieder unter Umständen nur schlechter stellen würde. Denn dieselben wären — wenn die für die Tarifkonkurrenz[35]) aufgestellten Regeln, nach denen letztlich der in seiner Gesamtheit für den Arbeitnehmer günstigere Tarifvertrag zur Anwendung gelangt[36]), herangezogen würden — bei Vorliegen des erforderlichen Tatbestandes nur an für sie ungünstigere Tarife gebunden. Diese Ansicht vertritt in der Tat Erdel[37]).

Die doppelt organisierten Mitglieder berufen sich aber doch gerade auf Art. 159 RVerf., um von dem Tarifvertrag der Zwangsinnung loszukommen, und zwar liegt denselben verständlicherweise nicht so sehr an der Gestattung des bloßen Beitritts zu einer anderen tariffähigen Organisation als vielmehr an den sich hieraus ergebenden praktischen Auswirkungen.

Eine derselben ist die Befreiung von den Bestimmungen des Zwangsinnungstarifvertrages; weitere sind die, daß die doppelt organisierten Mitglieder aller Innungspflichten, z. B. der Leistung von Beiträgen, ledig sind, die sich aus einer etwaigen Betätigung der Zwangsinnung als Arbeitgeberverband (Tarifvertragspartei) ergeben würden[38]), und daß die

---

[35]) Tarifkonkurrenz, auch Tarifnormenkollision genannt, ist gegeben, wenn ein Arbeitsvertrag gleichzeitig in den räumlichen, zeitlichen, persönlichen und beruflichen Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge fällt, die inhaltlich in Widerspruch zueinander stehen. So Becker „Die Tarifnormenkollision" S. 20, Freisler NZfAR. 1923 Sp. 477, Nipperdey in Lehrbuch 2. Bd. S. 248, Sitzler-Goldschmidt § 2 Anm. 8.

[36]) So Freisler NZfAR. 1923 Sp. 480, Hueck NZfAR. 1926 Sp. 385 ff., Jacobi S. 242, Sitzler-Goldschmidt § 1 Anm. 5 und § 2 Anm. 8b.

[37]) RuPrVBl. Bd. 49 S. 423, vgl. dag. RGEZS. Bd. 113 S. 169 ff.: Glaubt ein Teil (der Zwangsinnungsmitglieder) in der Organisation eines anderen Verbandes eine bessere Gewähr für eine ihm günstige Regelung der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen zu finden . . . .

[38]) Siehe auch Flatow RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 512, Haertlein Holzindustrie 1926 Nr. 77, Sperling SchlW. 1927 S. 65.

Zwangsinnung nicht berechtigt ist, ihre doppeltorganisierten Mitglieder durch Strafandrohungen (§ 92c RGO.) zur Einhaltung der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge zu zwingen[39]).

Mit diesen Fragen hat sich das Reichsgericht in seiner schriftlichen Begründung nicht beschäftigt. In der von Haertlein in der Holzindustrie[40]) mitgeteilten mündlichen Begründung soll jedoch Senatspräsident Oegg ausgeführt haben, daß jede Maßnahme, welche das in Art. 159 RVerf. allen Staatsbürgern gewährleistete Recht zu vereiteln suche, also auch der Zwang einer Innung, bei ihr die Arbeitsbedingungen zu regeln, rechtswidrig sei[41]). Aus diesen Ausführungen kann geschlossen werden, daß das Reichsgericht die oben dargelegte Ansicht teilt.

Die Gegner dieser Anschauung könnten sich hier auf die Darlegungen Richters[42]) berufen, indem sie erklärten, daß die etwaige Doppelleistung von Beiträgen nur das Vermögen der Betreffenden, nicht aber deren Persönlichkeitsrechte beträfe. Dieser Einwand wäre als formalistisch abzuweisen; denn was nützt den Betreffenden die schönste Vereinigungsfreiheit, wenn ihnen bei etwaigen hohen Beiträgen die Doppelmitgliedschaft unmöglich gemacht wird? Es würde hier den Zwangsinnungen ein Druckmittel gegenüber ihren doppeltorganisierten Mitgliedern in die Hand gelegt werden, daß von einem Teil von ihnen sicherlich auch benutzt werden würde, wie die von Haertlein geschilderten Vorgänge in der Berliner Tischlerzwangsinnung (besonders die hohen Beiträge) klar zeigen[43]). Eine sachgemäße Aus-

---

[39]) So auch Haertlein „Der Preuß. Handelsminister ...“ S. 20/21, Hessel Deutsches Handwerksblatt 1929 S. 341 und ArbRuSchl. 1929 Sp. 232, Potthoff Holzarbeiterzeitung 1927 S. 26.

[40]) 1926 Nr. 77.

[41]) Ebenso Verwaltungsgericht Hamburg Urteil vom 11. 4. 27 Hanseat. Gerichtsztg. 60. Jahrg. Abt. Arbeitsrecht 4. Jahrg. S. 90 ff., RABl. 1927 Teil I S. 192, SchlW. 1927 S. 273 ff., NZfAR. 1927 Sp. 513.

[42]) VerwArch. 1927 S. 22 ff.

[43]) „Der Preuß. Handelsminister“ S. 74.

legung des Urteils des Reichsgerichts kann nur zu dem oben dargelegten Ergebnis kommen[44]).

Das Reichsgericht hat sich nur mit der Frage befaßt, welche rechtlichen Wirkungen der Eintritt eines Zwangsinnungsmitgliedes in einen anderen Arbeitgeberverband erzeugt. Die vom Reichsgericht gezogenen Folgerungen müssen aber, sofern man eine durch Art. 159 RVerf. gewährleistete negative Vereinigungsfreiheit anerkennt, auch für den Fall gelten, daß ein Zwangsinnungsmitglied selbst einen Tarifvertrag abschließt[45]) oder auch nur erklärt, an dem Tarifvertrag der Zwangsinnung nicht teilnehmen zu wollen[46]). Diese beiden Arten von Mitgliedern einer Zwangsinnung, die doppeltorganisierten und die selbst einen Tarifvertrag abschließenden oder an dem Tarifvertrag der Zwangsinnung nicht teilnehmen wollenden, sollen im folgenden als innungstarifunwillige Mitglieder bezeichnet werden.

§ 12.

Ablehnung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung.

A. Ablehnung der Gegenmeinung.

Schränkt man die Tarifmacht der Zwangsinnungen im Hinblick auf die in Art. 159 RVerf. gewährleistete Vereinigungsfreiheit derart ein, wie es das Reichsgericht getan hat, so darf man m. E. auch vor der letzten sich aus Art. 159 RVerf. ergebenden Folgerung, nämlich der Aberkennung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen überhaupt, nicht zurückschrecken[47]).

---

[44]) Wie hier Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 17. 7. 29 NZfAR. 1930 Sp. 133/134, Potthoff ArbR. 1927 Sp. 128; anderer Ansicht anscheinend der Oberpräsident von Brandenburg und Berlin, Entscheidung vom 25. 5. 1926 und der Preuß. Minister f. Handel u. Gewerbe, Bescheid vom 2. Dez. 1926 in Haertlein „Der Preuß. Handelsminister" S. 65 ff. und S. 109/110.

[45]) Vgl. Webers S. 72, Baum NZfAR. 1925 Sp. 396.

[46]) So auch Feig in ArbRspr. 1929 S. 391 Anm. und v. Karger JW. 1927 S. 2362.

[47]) Jacobi S. 173 Anm. 51 schreibt: Das Reichsgerichtsurteil besagt im Grunde, daß die Einrichtung einer Zwangsinnung mit Art. 159 RVerf. unvereinbar ist.

Das Reichsgericht hat in seinem Urteil vom 23. März 1926 diese Folgerung nicht gezogen, sondern die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen, wie es auch bislang die herrschende Meinung im Schrifttum und in der Praxis tut, ausdrücklich bejaht. Leider hat es diese Bejahung ohne jegliche Begründung ausgesprochen. Bezugnehmend auf dieses Urteil des Reichsgerichts bejaht auch das Reichsarbeitsgericht die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen, aber ebenfalls ohne nähere Begründung, z. B. in seinem Urteil vom 15. Februar 1928[48]).

Um daher diese Ansicht widerlegen zu können, müssen wir zunächst die von anderen Anhängern der Bejahung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen zur Stützung ihrer Ansicht vorgebrachten Begründungen auf ihre Stichhaltigkeit prüfen, und zwar sollen auch diejenigen zu Worte kommen, die im Gegensatz zu den Darlegungen des Reichsgerichts sogar einen uneingeschränkten Zwang in Fragen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seitens der Zwangsinnung für zulässig erachten. Da das Reichsgericht die Meinung der letzteren in seinem Urteil schon im allgemeinen widerlegt hat, sollen jedoch hier nur die besonderen Begründungen untersucht werden.

a) Einige der Kommentatoren der Reichsgewerbeordnung[49]) glauben, daß § 100 q RGO.[50]), der bestimmt, daß die Zwangsinnung ihre Mitglieder in der Festsetzung der Preise ihrer Waren oder Leistungen oder in der Annahme von Kunden nicht beschränken dürfe, gewissermaßen als Sondervorschrift zu gelten habe, so daß die Zwangsinnung die Möglichkeiten hätte, durch den Abschluß von

---

[48]) RAGE. Bd. I S. 179 ff., JW. 1928 S. 1669/70, Bensh. Samml. Bd. II S. 113, ArbuSchl. 1928 Sp. 204 ff., siehe auch Urt. v. 10. Juli 1929 (RAG. 657/28), ArbRspr. 1929 S. 388 ff., Bensh. Samml. Bd. VI, S. 488 ff.

[49]) Zum Beispiel Hiller-Luppe § 100 q Anm., Stier-Somlo Kommentar zur Gewerbeordnung § 100 q Anm. 1.

[50]) Die Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen wird in den Kommentaren zur RGO. nicht nur in den Anmerkungen zum § 81 a Ziff. 2 (bzw. § 81 b), sondern bezeichnenderweise auch in den Bemerkungen zu § 100 q behandelt.

Tarifverträgen einen Zwang auf ihre Mitglieder hinsichtlich der Lohngestaltung auszuüben[51]).

Diese Ansicht ist abzulehnen. Aus dem Verbot des § 100q RGO. und den ähnlichen Bestimmungen im § 100n I u. II RGO. kann man eher auf den Rechtsgedanken schließen, daß die Zwangsinnungen ihre Zwangsmitglieder nicht in Haftungen verstricken oder in ihrer persönlichen Freiheit beeinträchtigen sollen, wo es für die Erfüllung ihrer wesentlichen Aufgaben entbehrlich ist. Verfolgt man diesen Gedanken weiter, so kommt man im Gegenteil dazu, der Zwangsinnung das Recht abzusprechen, einen Zwang auf ihre Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen auszuüben[52]) [53]). Am richtigsten scheint mir aber zu sein, daß man § 100q RGO. weder für noch gegen die Tariffähigkeit ins Feld führt, sondern ihn bei diesen Erörterungen außer Betracht läßt, da er lediglich das Verhältnis der Mitglieder zu ihren Kunden im Auge hat[54]).

b) Die Anhänger der Tariffähigkeit der Zwangsinnung weisen zur Stützung ihrer Ansicht weiter darauf hin, daß doch § 100 RGO. in Verbindung mit den §§ 100c und 92c RGO. einen Organisationszwang der Zwangsinnung vorsehe. Nach dem alten Auslegungsgrundsatz lex posterior generalis non derogat priori legi speciali gingen diese Paragraphen der RGO. dem Art. 159 RVerf. vor[55]).

Dieser Auffassung ist entgegenzuhalten, daß hier die lex posterior generalis die Reichsverfassung ist, die durch die Bestimmung im Art. 178 Abs. 2 Satz 1 RVerf. gerade zum Generalnenner des gesamten Reichsrechts gemacht worden ist[56]), mit der Wirkung, daß alle Rechtsnormen,

---

[51]) So auch das Kammergericht im Urteil vom 31. 5. 1924 in JW. 1925 S. 272.

[52]) So Rohmer § 81b Anm. 2, ähnlich v. Karger NZfAR. 1926 Sp. 481 ff.

[53]) Nach Schieckel ArbR. 1929 Sp. 97 ff., spricht § 100q RGO gegen die Tariffähigkeit.

[54]) Wie hier Auerswald ArbR. 1925 Sp. 50, Baum NZfAR. 1925 Sp. 391, Springfeld S. 30 Anm. 41.

[55]) So namentlich Oertmann RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 748.

[56]) So auch Bendix ArbR. 1926 Sp. 257 ff.; ihm folgen Haertlein „Der Preuß. Handelsminister" S. 114 und Webers S. 25.

denen die Reichsverfassung entgegensteht, außer Kraft gesetzt worden sind[57]) [58]).

Auch das Urteil des Reichsgerichts vom 23. März 1926 kann hierbei genannt werden, da aus demselben m. E. herauszulesen ist, daß die §§ 100 ff. RGO. durch Art. 159 RVerf. zwar nicht formell aufgehoben[59]), aber doch inhaltlich geändert worden sind („Der Zwang einer Zwangsinnung darf sich nach dem klaren Wortlaut des Artikels 159 RVerf. nicht auf das von ihm behandelte und geregelte Gebiet beziehen").

Weiter ist kein rechter Grund ersichtlich, warum es für möglich erachtet wird, daß § 152 II RGO. durch Art. 159 (Art. 178 II S. 1) RVerf. aufgehoben werden kann, während die Aufhebung oder inhaltliche Änderung der Bestimmungen der §§ 100 ff. RGO. nicht zulässig sein soll.

Schließlich mag noch darauf verwiesen werden, daß Artikel 159 RVerf. eine besonders starke Aufhebungs- (Derogations-) kraft besitzen muß, da die sonst in der Reichsverfassung üblichen Vorbehalte zugunsten einer Einschränkung durch einfaches Reichs- oder Landesgesetz (siehe z. B. die Artikel 111, 112, 114, 115, 117, 118 RVerf.) hier nicht enthalten sind und unser Artikel auch nicht zu den nach Art. 48 II RVerf. außer Kraft setzbaren Bestimmungen (wie z. B. Art. 124 RVerf.) gehört[60]).

---

[57]) Der Satz „Verfassungsrecht bricht Reichsrecht" wird somit als geltendes Recht anerkannt.

[58]) Hedemann schreibt in „Reichsgericht und Wirtschaftsrecht" S. 41: Die RGO. muß vor Art. 159 RVerf. zurücktreten, selbst wenn sie beabsichtigt hätte, mit der Entziehung der Austrittsmöglichkeit ein Dauerverbot gegen den Übergang zu einer anderen Koalition auszusprechen. Wie in der Arbeit auch: Bloch S. 55, Haertlein „Der Preuß. Handelsminister" S. 121, Kaskel S. 279 Nr. 2, Rohmer § 81 b Anm. 2, Sperling SchlW. 1927 S. 65.

[59]) Hessel ArbR. 1930 Sp. 34/35 hält den § 100 c in Verbindung mit § 81 a Ziff. 2 RGO. wegen Verstoßes gegen Art. 159 RVerf. für aufgehoben.

[60]) Siehe Groh NZfAR. 1925 Sp. 2; Anschütz Art. 159 Anm. 2 schreibt: Artikel 159 gehört zu den „reichsverfassungskräftigen Grundrechten ersten Ranges".

c) Oertmann und andere[61]) meinen, man dürfe keinen Unterschied zwischen freien Innungen und Zwangsinnungen machen[62]) und die Zwangsinnungen nicht schlechter stellen als die freien Innungen[63]).

Hier ist zunächst zu sagen, daß die RGO. selbst in verschiedener Richtung die Zwangsinnungen schlechter als die freien Innungen stellt[64]). Ob im übrigen eine Aberkennung der Tariffähigkeit immer eine Schlechterstellung bedingt, kann in einer Zeit der Erklärungen gewollter Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberverbänden mit Fug bezweifelt werden[65]). Und schließlich übersehen die Genannten, daß eben der Zwangscharakter im Hinblick auf Art. 159 RVerf. eine andere Behandlung der Zwangsinnungen erfordert. Wenn man schon von einer Schlechterstellung sprechen will, so kann man eher an die der Zwangsinnungsmitglieder denken, welche dieselben gegenüber Mitgliedern freier Vereinigungen einnehmen[66]).

Andererseits würden die Gegner einer Anerkennung der uneingeschränkten Tariffähigkeit der Zwangsinnungen eine Bevorzugung derselben vor den freiwilligen Vereinigungen der Arbeitgeber in der Tatsache erblicken können, daß die Zwangsinnungen infolge ihres Zwangscharakters einen größeren Einfluß auf ihre Mitglieder besitzen.

Betrachtet man ferner die Sachlage vom Standpunkt der Arbeitnehmerverbände aus, so könnte man, da es auf Arbeitnehmerseite nur freiwillige Vereinigungen gibt, von einer ungleichmäßigen Behandlung der Arbeitgeber- und

---

[61]) Oertmann RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 747, Erdel SchlW. 1926 S. 234, Pick ArbR. 1926 Sp. 628, Sperling SchlW. 1927 S. 277 ff., Springfeld S. 45.

[62]) Dagegen Richter Hanseat. Gerichtsztg. 60. Jahrg. Abt. ArbR. 4. Jahrg. S. 90 ff .Anm.

[63]) Unter Schlechterstellung ist hier die Aberkennung der Tariffähigkeit gemeint.

[64]) Vgl. des näheren Rohmer § 81b Anm. 2.

[65]) So auch Bloch S. 59.

[66]) Vgl. RGEZS. Bd. 133 S. 169 ff.: Eine andere Auffassung würde die Zwangsinnungsmitglieder in bezug auf die Vereinigungsfreiheit nicht nur schlechter stellen als . . .

Arbeitnehmervereinigungen durch den Staat sprechen (Imparität, Art. 165 RVerf.!). Und tatsächlich wird von gewerkschaftlicher Seite die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen gerade deshalb bekämpft weil ihre Anerkennung der durch das Gesetz zwangsweise zusammengeschlossenen Arbeitgeberschaft einen Vorteil gegenüber der Arbeitnehmerschaft sichere[67]). So schreibt Schleicher in der Gewerkschaftszeitung[68]): Weshalb ausgerechnet dem Handwerk zu seiner tarifvertraglichen Interessenvertretung eine öffentlich-rechtliche Zwangsorganisation zur Verfügung gestellt worden ist, während man die gleichen Zwangsorganisationen für alle übrigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verneint, bleibt zumindest merkwürdig. Und der 12. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands wandte sich mit aller Entschiedenheit gegen die gesetzliche Zwangsorganisation des Handwerks mit folgender Entschließung[69]): Mit dem gesetzlichen Zwang zur Bildung der wirtschaftlichen Organisation des Handwerkes und der Verleihung des öffentlichen Rechts wird gegenüber den auf freiwilligen Beitritt beruhenden Organisationen der Arbeitnehmer (Handwerksgesellen und -lehrlinge) ein doppelter Rechtsboden geschaffen; die Arbeitnehmer und deren Organisationen werden minderen Rechts erklärt.

d) Der Hinweis der Anhänger der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen[70]) auf die tagtäglich zu beobachtende Erscheinung des Abschlusses von Tarifverträgen durch Zwangsinnungen kann auch nicht den Versuch einer Begründung der Gegenmeinung als zwecklos erscheinen lassen.

Es handelt sich hier um die Klärung einer strittigen Rechtsfrage. Solange diese nicht restlos geglückt ist, kann es der arbeitsrechtlichen Praxis nicht verargt werden, daß sie aus einer bei ihr gebotenen Zurückhaltung heraus an

---

[67]) Vgl. Rohmer § 81b Anm. 2.
[68]) 1930 S. 184.
[69]) Gewerkschaftszeitung 1925 S. 550.
[70]) Zum Beispiel Dörfler SchlW. 1923 S. 89.

dem bisher Geübten festhält[71]). Auch hinsichtlich der Frage der Rechtsgültigkeit des § 152 Abs. 2 RGO. bestand eine Zeitlang große Zurückhaltung in der Praxis, während man sich jetzt zu der Auffassung der Ungültigkeit dieses Paragraphen bekennt.

e) Das Kammergericht hat in seinem Urteil vom 31. Mai 1924[72]) die Frage der Tariffähigkeit unter anderem mit Rücksicht auf die dringenden Bedürfnisse des Wirtschaftslebens bejaht.

Gegenüber dieser sehr allgemein gehaltenen Begründung ist jedoch zu sagen, daß die Anerkennung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung lediglich eine unnötige Zersplitterung in die Arbeitgeberkreise bringt. Der Zwangsinnung gehören, wie von Karger zutreffend bemerkt[73]), nur diejenigen Gewerbetreibenden an, die ihr Gewerbe handwerksmäßig betreiben. Die größeren Betriebe, für die der Tarifvertrag eine viel bedeutungsvollere Rolle spielt, als es beim Kleinbetrieb der Fall ist, stehen außerhalb der Zwangsinnung und gehen deshalb ihre eigenen Wege. Würde man der Zwangsinnung die Tariffähigkeit zuerkennen, dann würden für denselben Gewerbezweig zwei tariffähige Organisationen nebeneinander stehen und im geteilten Kampf ihre Kräfte zersplittern, während wenn sich die Zwangsinnungen vom Abschluß von Tarifverträgen fernhalten, diejenigen Innungsmitglieder, die an den Tarifverträgen ein Interesse haben, veranlaßt werden, sich dem Arbeitgeberverband, der die Gesamtinteressen ver-

---

[71]) Nur der Schlichtungsausschuß München hat bisher dagegen ausgeführt, daß nach dem Sprachgebrauche des § 1 TVO. unter einer Vereinigung nur ein freiwilliges Zusammentreten verstanden werden könne, nicht aber ein Zusammensein auf Grund Zwanges wie bei der Zwangsinnung (SchlW. 1923 S. 91). Vgl. auch Verwaltungsgericht Hamburg, Urt. v. 11. 4. 1927 (III. Abschn. Anm. 41 der Arbeit): Eine Betätigung der Zwangsinnung auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist heutzutage mit Rücksicht auf Art. 159 RVerf. nicht mehr zulässig.

[72]) JW. 1925 S. 272 ff.

[73]) NZfAR. 1926 Sp. 480.

tritt, anzuschließen und so dessen Stoßkraft zu stärken[74]).

Damit mögen die wichtigsten Begründungen für eine Tariffähigkeit der Zwangsinnungen als widerlegt gelten.

B. Eigene Begründung.

Es bleibt uns jetzt noch vorbehalten, die eigene Ansicht — soweit eine Begründung nicht schon bei der Widerlegung der gegnerischen Ansichten erfolgt ist — noch näher zu begründen. Zu diesem Zwecke soll die Entscheidung des Reichsgerichts vom 23. März 1926, da dieselbe von der herrschenden Meinung in Wissenschaft und Praxis gebilligt wird, den folgenden Ausführungen zugrunde gelegt werden.

Aus diesem Urteil des Reichsgerichts haben wir oben die Folgerung gezogen, daß die Mitglieder der Zwangsinnung sich durch die Erklärung der Nichtteilnahme an den von derselben abgeschlossenen Tarifverträgen[75]) der Rechtswirkung dieser Verträge entziehen können, indem sie sich z. B. einer anderen Vereinigung anschließen und damit dem Tarifvertrag der letzteren unterfallen (positive Vereinigungsfreiheit), oder indem sie selbst einen Tarifvertrag

---

[74]) Damit soll keineswegs die oben (§ 5 der Arbeit) vertretene Ansicht preisgegeben werden, sondern es soll hier nur „das dringende Bedürfnis" verneint werden.

[75]) Diese Erklärung muß jederzeit mit sofortiger Wirkung möglich sein (so auch Flatow RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 512). Dieselbe an eine bestimmte Frist zu binden, wie wir es bei einer freiwilligen Vereinigung für zulässig erklärt haben, z. B. durch statutarische Bestimmungen (so u. a. Pick ArbR. 1926 S. 627, Webers S. 69 und Feig Arb.Rspr. 1929 S. 391 Anm. — der letztere erkennt aber bei Fehlen einer statutarischen Bestimmung auch eine Erklärung mit sofortiger Wirkung an —) würde hier gegen Art. 159 RVerf. verstoßen (vgl. auch Weyerbrocks Diss. S. 41: Wo kein freiwilliger Eintritt vorliegt, da kann ohne Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit eine Gebundenheit der Zwangsinnungsmitglieder auch nicht auf eine kurze Zeit erfolgen).

Man denke an folgendes Beispiel (besonders die negative Vereinigungsfreiheit betr.): Ein Handwerker beginnt den Betrieb eines Gewerbes, für welches eine Zwangsinnung bereits besteht. Nach § 100 f. IV RGO. beginnt dann seine Mitgliedschaft ohne weiteres mit

(Werkstarif) abschließen[76]). Eine Vereinigung aber, deren Mitgliedern ein derartiges Vorgehen möglich ist, ohne daß dieselbe Zwangsmittel gegen diese Mitglieder ergreifen darf, kann m. E. nicht tariffähig sein.

a) Man muß als Voraussetzung der Tariffähigkeit fordern, daß die Vereinigung, die Tarifverträge abschließen will, auch der anderen Tarifvertragspartei für die Erfüllung ihrer durch den Tarifvertrag übernommenen Pflichten (schuldrechtliche Verpflichtungen wie z. B. die Friedenspflicht und die Durchführungs- und Einwirkungspflicht[77]) einstehen kann. Eine Vereinigung aber wie die Zwangsinnung, die nichts gegen ihre opponierenden Mitglieder unternehmen kann, kann die von der Tarifvertragsordnung gesetzten Zwecke nicht erfüllen, und ihr Wert als Tarifvertragsgegner wird zum wenigsten sehr stark gemindert. Ja, es wird oft einer Zwangsinnung selbst kaum möglich sein, der Gegenpartei mitzuteilen, wie viele Innungsmitglieder sich eigentlich freiwillig dem Innungstarifvertrag unterwerfen wollen. Die Feststellung, wer als Mitglied den im Tarifvertragsverhältnis stehenden Vereinigungen angehört, ist aber für die Durchführung des Tarifvertrages von großer Bedeutung[78]).

---

dem Zeitpunkt der Eröffnung des Betriebes. Hat nun die Zwangsinnung einen Tarifvertrag bereits abgeschlossen, so würde das neueintretende Mitglied, selbst wenn es von vornherein die Tarifvertragspolitik der Zwangsinnung nicht billigt, von der tariflichen Betätigung (falls es einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat) sofort erfaßt werden, da dieselbe — bei Bejahung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung — eine gesetzliche Pflichtaufgabe nach § 81a Ziff. 2 RGO. ist und die unabdingbare Wirkung des Tarifvertrages mit dem Eintritt der Mitgliedschaft beginnt (siehe Nipperdey i. Lehrbuch Bd. II S. 186, Sitzler-Goldschmidt § 1 Anm. 6b).

[76]) Die Vertreter der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen sprechen hier — notgedrungen — von einer Besonderheit der Tarifkonkurrenz.

[77]) Friedenspflicht ist die Verpflichtung, mit Bezug auf die im Tarifvertrag geregelten Fragen keine Kampfhandlungen gegen die andere Partei zu beginnen. Die Durchführungs- und Einwirkungspflicht ist die Pflicht einer Vereinigung, ihre Mitglieder zu einem tarifgemäßen Verhalten zu veranlassen und sie erforderlichenfalls dazu zu zwingen (vgl. Jacobi S. 204 ff., Sinzheimer in „Grundzüge“ S. 264 ff.).

[78]) Vgl. Sinzheimer „Arbeitstarifgesetz“ S. 79.

b) Weiterhin stellen einige Schriftsteller die Frage, wie die Loslösung der innungstarifunwilligen Mitglieder von der Tarifvertragsgebundenheit, die doch eine notwendige Folge der Mitgliedschaft ist, begründet werden solle.

Weyerbrock (Anhänger der negativen Koalitionsfreiheit) meint[79]): Es widerspräche dem Grundsatze von der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages, wenn es im Belieben eines jeden Mitgliedes der Zwangsinnung stände, sich an dem Tarifvertrag der Zwangsinnung gebunden zu halten oder nicht.

Nipperdey (Anhänger der positiven Vereinigungsfreiheit) schreibt[80]): Es sei mit dem Grundsatz der Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit des Tarifvertrages unvereinbar, wenn sich jedes Mitglied (einer Zwangsinnung) dieser Normenwirkung durch Beitritt zu einer „freien" Vereinigung entziehen könne ohne Rücksicht darauf, ob diese einen Tarifvertrag in gleicher Richtung abgeschlossen habe.

Und schließlich fragt Flatow (ebenfalls Anhänger der positiven Vereinigungsfreiheit)[81]): Welche Bedeutung die vom Reichsgericht vorausgesetzte Tariffähigkeit und Tarifberechtigung der Zwangsinnung eigentlich haben solle, wenn die dem Tarifvertrag wesentliche Eigenschaft und Bürgschaft, nämlich die Unabdingbarkeit und die Herrschaft über die Mitglieder, seitens der Zwangsinnung als Tarifpartei der anderen Partei nicht gewährleistet werden könne. Als weiteren Gesichtspunkt führt er an, daß es auch im Widerspruch zum Wesen der Innung als einheitlicher Korporation stehe, daß sie ein Aufgabengebiet, nämlich die tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse, auf der einen Seite solle besitzen, auf der anderen nicht solle ausüben können, indem ihre Mitglieder eine Art Teilaustrittsrecht besäßen.

Ähnliche Bedenken steigen Dethloff auf, wenn er schreibt[82]): Man müsse, wenn man grundsätzlich die Tarif-

---

[79]) Seite 39.

[80]) Lehrbuch Bd. II S. 140 ff. Anm. 15 am Ende.

[81]) RABl. Nichtamtl. Teil 1926 S. 512.

[82]) Deutsches Handwerksblatt 1929 S. 363 ff. und ArbRuSchl. 1929 Sp. 351.

fähigkeit der Zwangsinnung bejahe, ihr auf der anderen Seite auch die Organisationsmittel zur Verfügung stellen, die eine tariffähige Organisation brauche. Es ist aber eben die Frage, ob dieses Zurverfügungstellen der nötigen Organisationsmittel nicht, wie aus dem Reichsgerichtsurteil zu schließen ist, gegen Art. 159 RVerf. verstößt. Indem Dethloff diese Frage verneint, kommt er zu einer in keiner Weise beschränkten Tariffähigkeit der Zwangsinnung, während wir unsererseits nach Bejahung der Frage gerade wegen der mangelnden Organisationsmittel der Zwangsinnung die Tariffähigkeit absprechen zu müssen glauben.

c) Wie will man ferner eine befriedigende Lösung finden, wenn man bedenkt, daß sich die Zwangsinnung einer Verletzung ihrer schuldrechtlichen Verpflichtungen[83]) schuldig machen kann? Das Urteil des Reichsgerichts vom 23. 3. 1926 hat sich mit dieser Frage leider nicht beschäftigt. Würde die Zwangsinnung (als Tarifvertragspartei), die doch nichts anderes als die Gesamtheit der Mitglieder einschl. der innungstarifunwilligen darstellt, gegen derartige Pflichten verstoßen und sich schadensersatzpflichtig machen, so würden doch auch die tarifunwilligen Zwangsinnungsmitglieder ohne jegliche Möglichkeit der Befreiung für die Zukunft (kein Austritt möglich) von dieser Schadensersatzpflicht mittelbar betroffen. Was soll dann den einzelnen innungstarifunwilligen Mitgliedern die Loslösung von der Tarifvertragsgebundenheit nützen, wenn sie durch das Mittel der gemeinsamen Haftung doch wieder an dem Tarifvertrag der Zwangsinnung beteiligt werden[84])? Nimmt man aber die innungstarifunwilligen Mitglieder von den nachteiligen Folgen einer Verletzung des schuldrechtlichen Teils des Innungstarifvertrages aus, dann ist auch die Zwangsinnung nicht mehr Tarifvertragspartei, sondern Träger der durch den Tarifvertrag bedingten Rechte und Pflichten ist dann sozusagen ein Arbeitgeberverband, der sich aus den

---

[83]) Zum Beispiel der Friedenspflicht, der Durchführungspflicht. Siehe Anm. 77 der Arbeit.

[84]) Vgl. Krotoschin Soz. Prax. 1928 Sp. 163.

mit dem Tarifvertragsabschluß einverstandenen Innungsmitgliedern zusammensetzt[85]) [86]).

d) Wie Bloch richtig erkannt hat[87]), können diese Schwierigkeiten nur dadurch gemeistert werden, daß entweder die in Art. 159 gewährleistete Vereinigungsfreiheit der Zwangsinnungsmitglieder auf Kosten des Organisationszwanges, d. h. der Tariffähigkeit der Zwangsinnung, aufrecht erhalten wird oder aber daß, wenn man die Zwangsinnung als einen vom Gesetz geschaffenen sozialen Organismus (siehe Artikel 165 RVerf.) als das wertvollere gegenüber der Freiheit des Individuums ansieht, diese mit Zwangsgewalt ausgestattet und dadurch tariffähig gemacht wird.

Es muß also eine gegenseitige Abgrenzung der Artikel 159 und 165 RVerf. erfolgen. Ich glaube, daß, wenn auch der kollektivistische Rechtsgedanke, namentlich im neuen Arbeitsrecht, siegreich vorgedrungen ist und viele individualrechtliche Gedanken (Einrichtungen) der Vorkriegszeit verdrängt hat, auch noch nach der heutigen Rechtsauffassung, wie sie z. B. in der Reichsverfassung im 2. Hauptteil niedergelegt ist, — man braucht nur daran zu erinnern, daß die aus einem liberalen individualistischen Zeitalter stammenden Grundrechte doch gerade den Zweck verfolgen, den Einzelnen (das Individuum) vor der Allmacht der Staatsgewalt zu schützen und Schranken zwischen Staat und Individuum aufzurichten[88]), — die Freiheit des Einzelnen als das höhere Gut zu betrachten ist, d. h. also mit anderen Worten, daß unsere Rechtsordnung[89]) grundsätzlich noch als eine individualistische anzusehen ist.

Nach Raskin trägt Art. 159 RVerf. den Charakter eines Individualrechts, weil eben die Besserstellung der Koalition nur die notwendige Voraussetzung für die Besserstellung

---

[85]) So auch Weyerbrock S. 40.

[86]) Betreffs des „Arbeitgeberverbandes Innung“ siehe § 14 der Arbeit.

[87]) Seite 51.

[88]) Vgl. Richter VerwArch. Bd. 32 S. 7.

[89]) Gemeint ist hier die Gesamtrechtsordnung, nicht etwa die heutige Arbeitsrechtsordnung oder gar die Tarifrechtsordnung.

des Individuums sei, in ihrem Erfolge also die Stärkung der Koalition dem Individuum dienen solle[90]).

Man kann zur Begründung dieser Ansicht weiterhin nicht nur auf die Tatsache verweisen, daß Art. 159 RVerf. schon äußerlich vor Artikel 165 RVerf. steht, also die Vermutung nahe legt, daß die Reichsverfassung im Art. 165 auch nur die Rechte solcher Vereinigungen anerkennen wollte, die im Wege freier Vereinbarung zustande gekommen sind[91]), sondern auch darauf, daß Sinzheimer[92]) in der Nationalversammlung ausgeführt hat, daß bei Art. 159 Satz 2 gerade an die Maßnahmen der „sozialen Gewalten", d. h. also an die kraft der Vereinigungsfreiheit geschaffenen Verbände gedacht sei.

e) Betrachtet man diese Frage vom Standpunkt der Koalition aus und verfolgt die geschichtliche Entwicklung derselben, so kommt man auch zu einer Verneinung der Tariffähigkeit von Zwangsverbänden. Der geschichtliche Weg geht von der Bekämpfung freier Vereinigungen über die — wenn auch widerwillige — Zulassung bis zur verfassungsrechtlichen Anerkennung derselben durch den Staat. Immer handelte es sich hierbei um freie Gebilde, und die Entwicklung geht m. E. eher zu einer weiteren Loslösung von der Staatsgewalt als zu einer Bindung durch dieselbe[93]).

f) Diese Entwicklung würde einerseits zu einem weiteren Erstarken der wirtschaftlichen Vereinigungen auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen führen und andererseits auch — damit geht die geschichtliche in eine rechts- bzw. staatspolitische Betrachtung über — erfreulicherweise der großen Idee der Selbstbestimmung (der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen gegenüber einer bürokratischen), die

---

[90]) Raskin „Die Verfassungswidrigkeit der Zwangsinnungen" S. 11.

[91]) So auch Bloch S. 53; vgl. ferner Tatarin-Tarnheyden S. 23.

[92]) Stenogr. Berichte zu den Verhandlungen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung 1920 S. 1749 C.

[93]) Siehe hierzu auch Nipperdey in Lehrbuch S. 140, Tatarin-Tarnheyden S. 20.

als ein Hauptgedanke des heutigen Arbeitsrechts (Tarifrechts) angesehen wird, am besten entsprechen.

Gerade wenn man diese Idee ungestört zur Durchführung kommen lassen will, muß man auf eine möglichst ungehinderte Sicherung der Vereinigungsfreiheit des Einzelnen bedacht sein, da die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf die Dauer die ihnen gestellten Aufgaben nur erfüllen und vor Erstarrung bewahrt bleiben können, wenn ihre Mitglieder sich ihnen nicht infolge eines wie auch immer gearteten Zwanges, sondern aus innerer Überzeugung anschließen[94]).

Die Anerkennung der Zwangsorganisationen als Träger der Tarifverträge würde nach Jacobi[95]) dem ganzen Tarifwesen seine inneren, aus der Einwilligung aller Beteiligten fließenden Kräfte nehmen.

Zudem ist der Zusammenschlußgedanke, wie Raskin schreibt[96]), schon zu sehr Allgemeingut geworden, als daß erzieherische Momente einen Zwang noch rechtfertigen könnten. Die heutige Gesellschaftsordnung ist nach ihm schon so stark von den Ideen des Kollektivismus durchdrungen, daß ein Zwang von außen für diesen Kollektivismus nur schädlich sein könne. Die Entwicklung des Kollektivgedankens müsse jetzt dem freien Spiel der Kräfte überlassen bleiben. Nur durch inneren, im Individuum selbst begründeten Zwang, den ihm seine eigene Lage aufdränge, könne der übertriebene Individualismus überwunden werden und der Kollektivismus sich gesund und frei von Auswüchsen entwickeln.

Von ähnlichen Gedankengängen läßt sich Flatow leiten[97]), wenn er schreibt: Vom Standpunkt eines auf freien Verbänden aufgebauten Tarifwesens aus dürfte es nur zu begrüßen sein, wenn die Zwangsorganisationen des Handwerks nicht ein wesensfremdes Element dadurch in die Tarifverfassung hineintrügen, daß in ihrem Bereich die freie

---

94) So auch Weyerbrock S. 55.
95) Seite 166.
96) Seite 56.
97) RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 514.

Willensbildung zugunsten einer Zwangsorganisation der Arbeitsverfassung gehemmt werde.

Haertlein sagt[98]): Nach heutigem Recht könne es zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nur freie, durch freie Entschließung der Mitglieder zustande gekommene Organisationen geben.

Und Sinzheimer mahnt die künftige Gesetzgebung[99]), daß eine Zwangsorganisation, die für Tarifzwecke neben die bestehenden freiwilligen Organisationen trete, die bisherigen sozialen Kräfte der freien Organisation ausschalten und ihr Leben aufsaugen würde.

g) Auch der Reichsgesetzgeber scheint der Ansicht zu sein, daß nur freiwillige Verbände der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen am besten dienen. Hat er doch im Gesetz über das deutsch-polnische Abkommen über Oberschlesien ausdrücklich sowohl als Arbeitnehmer- wie als Arbeitgebervereinigungen nur freiwillige Vereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber anerkannt (Art. 160 und 161 des Gesetzes)[100])[101]).

---

[98]) „Der Preuß. Handelsminister" S. 23.

[99]) „Arbeitstarifgesetz" S. 33.

[100]) Artikel 160 lautet: Arbeitgebervereinigungen im Sinne des Art. 159 (des Gesetzes) sind freiwillige Vereinigungen von Arbeitgebern ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit, die sich unter Ablehnung politischer Ziele satzungs- oder übungsgemäß ausschließlich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen.

Artikel 161 lautet: (1) Arbeitnehmervereinigungen im Sinne des Artikels 159 (des Gesetzes) sind freiwillige Vereinigungen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit, die sich unter Ablehnung politischer Ziele ausschließlich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen. (2): . . . . . (RGBl. 1922 II. Teil S. 305, 308).

[101]) Man kann vielleicht auch zur Begründung, daß der Gesetzgeber im allgemeinen einen Zwang mißbilligt, darauf hinweisen, daß man den Entwurf eines Gesetzes über die Berufsvertretung des Handwerkes (einer Reichshandwerksordnung), der einen obligatorischen Innungszwang vorsah und als Gesetz an die Stelle des Titels VI der RGO. treten sollte (vgl. RABl. 1929 Teil II S. 103), bei der Neu-

h) Überblicken wir schließlich das gesamte Gebiet des Arbeitsrechts, so werden wir finden, daß diesem ein Organisationszwang fremd ist. Eine Betätigung öffentlich-rechtlicher Zwangsverbände — abgesehen von den Zwangsinnungen — auf dem Gebiete der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erfolgt, soweit ersichtlich, nirgends[102]). Von diesem Grundsatz des Fernhaltens der Zwangsverbände sollte man — ungeachtet der bisher gegen die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen vorgebrachten Gründe — schon aus rechtsdogmatischen Gesichtspunkten heraus nur dann abweichen, wenn dringende Erfordernisse es erheischen.

Daß solche betreffs der Zwangsinnungen gegeben sind, werden selbst die Anhänger der Tariffähigkeit nicht behaupten wollen. Bleibt es doch den Zwangsinnungsmitgliedern, die ein gemeinsames Vorgehen auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für ratsam halten, unbenommen, sich in Arbeitgeberverbänden zusammen zu schließen bzw. derartigen bestehenden Vereinigungen beizutreten.

i) Zieht man weiterhin in Betracht, daß die Gesellen heute größtenteils in starken schlagkräftigen Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) zusammengeschlossen

---

regelung der Innungsbestimmungen im Februar 1929 nicht berücksichtigte, sondern sich auf eine Änderung einiger Vorschriften des Innungsrechts beschränkte.

[102]) Der Hinweis Erdels (RuPrVBl. Bd. 49 S. 421 ff.), daß der bei der Entstehung von Tarifverträgen (Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen der Schlichtungsstellen) und durch die Ausdehnung der Tarifverträge auf die Außenseiter (Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen) sich zeigende Zwang sich nach demselben Ziele bewege wie der Vereinigungszwang, geht fehl. Der Vereinigungszwang bedeutet Aufhebung der freien Verbandsbildung, während die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen das Vorhandensein von grundsätzlichen tarifwilligen Verbänden voraussetzt und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung — abgesehen von dem Erfordernis der überragenden Bedeutung (§ 2 TVO.) — die Einbeziehung der abseitsstehenden Minderheiten in die von freien Verbänden erfolgte Regelung der Arbeitsbedingungen bezweckt. — Wie hier auch Flatow RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 514, vgl. auch Haertlein „Der Preuß. Handelsminister“ S. 24.

sind[103]), so sind diese besonderen (freiwilligen) Arbeitgeberverbände, auch wirtschaftlich betrachtet, solchen schwachen Arbeitgebervereinigungen wie den Zwangsinnungen, die wirksame Gegenmaßnahmen der Meister nicht zulassen, vorzuziehen.

Dies scheint auch die Ansicht eines großen Teils der Handwerkerschaft selbst zu sein. So hat z. B. schon die 13. Vollversammlung des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages den Beschluß gefaßt[104]), daß sich die Arbeitgeber (gemeint sind die Handwerker) in besonderen Arbeitgeberverbänden zusammenschließen sollten, da nur kräftige Organisationen, als welche demnach die Zwangsinnungen nicht angesehen wurden, das Zustandekommen und den Erfolg der Tarifverträge gewährleisteten.

Einen anderen Gesichtspunkt zu dieser Frage gewinnt man aus folgenden Ausführungen des Reichbundes für das Deutsche Malergewerbe[105]): In jedem Handwerkszweige bestehen heutzutage Gewerkschaften, die von tüchtigen Führern geleitet werden. Dem Gewerkschaftsführer, der keine andere Beschäftigung kennt, als im Interesse seiner Organisation zu arbeiten, steht der Obermeister gegenüber, der ein eigenes Geschäft betreibt, das seine Hauptarbeitskraft in Anspruch nimmt, und so kommt es, daß jener dem Innungsmeister in der Verhandlungstechnik zwangsläufig überlegen ist. Die Erfahrung einer 20jährigen Tarifpolitik im Malergewerbe lehrt, daß überall da, wo die Gewerkschaftsführer den Innungsvorständen als Tarifkontrahenten gegenüber stehen, die Gewerkschaftsführer taktisch in der Übermacht sind.

Eine weitere Schwäche der Zwangsinnung zeigt sich in ihrer teilweise sehr verschiedenartigen Zusammensetzung, die natürlich zur Entstehung innerer Konflikte führen und so

---

[103]) So z. B. in dem von Haertlein (der Preuß. Handelsminister S. 26) erwähnten über 300 000 Mitglieder zählenden gutorganisierten Holzarbeiterverband (vgl. auch Wilden HdSt. V. Bd. S. 466).

[104]) Siehe die Jubiläumsgedenkschrift: 25 Jahre deutscher Handwerks- und Gewerbekammertag S. 156.

[105]) Siehe bei Heise S. 226.

das geschlossene Auftreten nach außen stören kann[106]). Es besteht natürlich die Möglichkeit, daß auch freiwillige Vereinigungen verschiedenartig zusammengesetzt sind. Hier wird aber ein Arbeitgeber einer solchen Vereinigung nur dann beitreten oder ihr weiter angehören, wenn er annimmt, daß dieselbe trotzdem seine Belange tatkräftig vertreten kann. Bei Zwangsorganisationen aber muß der Arbeitgeber auch bei gegenteiliger Ansicht der Zweckmäßigkeit seiner Zugehörigkeit sich ihnen anschließen und auch für die Zukunft Mitglied bleiben. Wirkt sich die verschiedenartige Zusammensetzung bei der Vertretung der Arbeitgeberbelange ungünstig aus, so wird eine freiwillige Arbeitgebervereinigung bald infolge Mitgliederschwundes zu bestehen aufhören, die Zwangsinnung aber muß sich trotzdem — wenn man dieselbe als eine wirtschaftliche Vereinigung ansieht — nach § 81a Ziff. 2 (§ 100c) RGO. (Pflichtaufgabe!) weiter auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betätigen.

IV. Abschnitt.

Schluß.

§ 13.

Das Fortbestehen der Zwangsinnung.

Die Ansicht, daß der Abschluß von Tarifverträgen durch Zwangsinnungen dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit des

---

[106]) Ein Beispiel für eine solche Zusammensetzung gibt uns Haertlein (Zwangsinnung und Koalitionsfreiheit S. 23ff.) in der Berliner Tischlerzwangsinnung. Diese setzt sich zusammen aus: 1. etwa 900 Kundentischlern, die übrigens keine oder nur ein bis zwei Gesellen beschäftigen, 2. etwa 1000 Möbeltischlereien, von denen einige Hundert auch keine Gesellen haben oder höchstens ein bis zwei Gesellen beschäftigen, eine größere Anzahl aber drei bis neun Arbeitnehmer hat und etwa 350—400 Tischlereien 10—300 Arbeitnehmer beschäftigen (von den letzteren sind 300 Betriebe organisiert in der genannten Freien Vereinigung mit insgesamt 8000 Arbeitern), 3. die Tischlereien des Innenausbaues, insges. 50 Arbeitgeber mit rd. 1300 Arbeitnehmern, 4. die Bautischlereien.

Art. 159 RVerf. widerspricht, führt aber keineswegs dahin, daß durch Art. 159 RVerf. die Zwangsinnungen überhaupt beseitigt worden sind[1] [2]). Dieser Artikel besagt nur, daß die gesetzlichen Bestimmungen, die mit seinem Inhalt in Widerspruch stehen[3]), nicht mehr anwendbar sind, d. h. die Betätigung der Zwangsinnungen wird, da sich die Vereinigungsfreiheit des Art. 159 RVerf. nur auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erstreckt, auch lediglich in dieser Beziehung eingeschränkt. Die übrigen nicht auf diesem Gebiete liegenden Aufgaben der Zwangsinnung[4]) werden hiervon nicht berührt[5]). Insoweit besteht die Zwangsinnung weiter zu Recht[6]).

§ 14.

Die bedingte Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

Schließlich sei noch die gewissermaßen als Zwischenlösung gedachte Konstruktion einer bedingten Tariffähigkeit

---

[1]) Anderer Ansicht: KG. i. Urt. v. 31. 5. 1924, JW. 1925 Sp. 272.

[2]) Schieckel ArbR. 1929 Sp. 97 f. scheint der Ansicht zu sein, daß Art. 159 RVerf. die Zwangsinnungen überhaupt beseitigt und Raskin (S. 46 u. 54) schreibt: Durch Artikel 159 RVerf. i. Vbg. mit Art. 178 II S. 1 RVerf. sind die §§ 100—100 u RGO., welche die Möglichkeit von Zwangsinnungen vorsehen, aufgehoben; denn ihr Zwangscharakter bedeutet einen Verstoß gegen die durch Art. 159 RVerf. gewährleistete Koalitionsfreiheit.

[3]) Zum Beispiel § 81 a Ziff. 2 i. Vbg. mit § 100 c RGO.

[4]) Um einige zu nennen: Wahrung der Standesbelange, Pflege des Gemeingeistes (§ 81 a Ziff. 1 RGO.), Lehrlingsausbildung (§ 81 a Ziff. 3 RGO.), Gesellen- und Meisterprüfungen (§ 81 b Ziff. 2 RGO.), Errichtung von Unterstützungskassen (§ 81 b Ziff. 3 RGO.), Durchführung sozialer Aufgaben. Groh (SchlW. 1927 Sp. 404) hält diese Aufgaben sogar für die überwiegenden (ähnlich Finke S. 78).

[5]) Siehe auch RGEZS. Bd. 113 S. 169 ff.: „unbeschadet der Sonderrechte der Zwangsinnung auf anderen Gebieten."

[6]) Wie hier: Haertlein „Zwangsinnung und Koalitionsfreiheit" S. 14, Nipperdey in Lehrbuch II. Bd. S. 140 ff. Anm. 15, Sperling SchlW. 1927 Sp. 278; Verwaltungsgericht Hamburg, Urteil vom 11. 4. 1927 in Hanseatischer Gerichtszeitung 60 Jahrg. Abtlg. Arbeitsrecht 4. Jahrg. S. 90 ff.

erwähnt. Sperling hat als erster[7]) vorgeschlagen, daß alle Arbeitgebermitglieder sich freiwillig zu einem Unterverband innerhalb der Zwangsinnung zusammenschließen sollten, der die Pflichtaufgaben aus § 81a Ziff. 2 RGO., also z. B. den Abschluß von Tarifverträgen, wahrnehmen solle. Die Innung solle sich dann als Organ dieser von ihm „Arbeitgeberverband Innung" genannten Arbeitgebergruppe tarifpolitisch betätigen. Durch diese organisatorische Verbindung zwischen dem „Arbeitgeberverband Innung" und der Zwangsinnung ergeben sich zunächst nur neue rechtliche Schwierigkeiten[8]), ohne daß diese Konstruktion, die nur die letzten Folgerungen scheut und die von Sperling selbst[9]) als ein Zugeständnis an die herrschende Meinung bezeichnet wird, besondere Vorteile ersichtlich werden ließe. Weiter ist der Tarifvertragsverordnung weder eine „bedingte Tariffähigkeit" noch der Reichsgewerbeordnung eine „Arbeitgebergruppe-Innung" bekannt.

Und schließlich ist ja nicht mehr die Innung, sondern eben die Arbeitgebergruppe Träger der Tariffähigkeit. Wenn demgegenüber Sperling[10]) meint, diese Arbeitgebergruppe habe keine eigene Satzung, sie diene der im § 81a Ziff. 2 RGO. gestellten Aufgabe und für ihre Handlungen hafte das Vermögen der Innung (!), so ist darauf zu erwidern, daß es dem Willen des Gesetzgebers wahrscheinlich nicht entspricht, wenn man Aufgaben, die das Gesetz der Innung (Zwangsinnung) als solcher stellt, ohne weiteres auf eine innerhalb der Zwangsinnung bestehende Vereinigung überträgt. Zudem tauchen hier, wenn man andererseits das Vermögen der Innung haften läßt, dieselben Bedenken auf, daß auch hier letztlich die innungstarifunwilligen Mitglieder mittelbar für die Handlungen der innungstarifwilligen ein-

---

[7]) Besonders SchlW. 1927 Sp. 277; ähnliche Gedankengänge bei Ditges ArbR. 1926 Sp. 629 ff. und bei Potthoff Holzarbeiterzeitung 1927 S. 24.

[8]) Diese Schwierigkeiten sind übrigens auch von Sperling selbst vorausgesehen worden. Siehe SchlW. 1927 Sp. 278.

[9]) SchlW. 1925 S. 207.

[10]) SchlW. 1927 Sp. 278.

stehen sollen. Wie will man ferner diese Konstruktion damit in Einklang bringen, daß die Zwangsinnung, welche doch nach § 100 RGO. die gemeinsamen Interessen zu wahren hat, nur für einen Teil ihrer Mitglieder tätig werden soll?

§ 15.

Die tarifpolitische Betätigung der Arbeitgebermitglieder bei Aberkennung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

Für die Sperlingsche Konstruktion besteht auch in der Praxis kein Bedürfnis, da mit der Aberkennung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen den Arbeitgebermitgliedern keineswegs eine Betätigung auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unmöglich gemacht ist.

Diese Mitglieder können, wenn sie sich tarifpolitisch betätigen wollen, zunächst selbst als Einzelarbeitgeber einen Tarifvertrag (Werkstarif) abschließen. Die Möglichkeit, die Zwangsinnung als solche mit dem Abschluß der Tarifverträge zu betrauen, wenn z. B. mehrere von ihnen gemeinsam gleichlautende Einzeltarifverträge (Werkstarife) abschließen wollen (vgl. § 15 III der 2. Ausführungsverordnung der Schlichtungsverordnung v. 29. Dez. 1923), besteht allerdings nicht, da die Zwangsinnung nach unserer Auffassung keine wirtschaftliche Vereinigung ist.

Andererseits können aber die tarifwilligen Mitglieder der Zwangsinnung einer bereits bestehenden „freiwilligen" Arbeitgebervereinigung beitreten oder auch selbst eine solche Vereinigung ins Leben rufen. In dem letzteren Falle kann dann die nun einmal durch den zwangsweisen Zusammenschluß in der Zwangsinnung schon erfolgte organisatorische Zusammenfassung der Arbeitgebermitglieder in gewisser Weise für die tarifpolitische Betätigung benutzt werden, wie die Ausführungen von Webers zeigen[11]). Dieser meint: Die tarifwilligen Mitglieder sollten eine besondere rechtlich von der Zwangsinnung gesonderte Vereinigung von solchen

[11]) S. 85 ff.

Arbeitgebern bilden, welche rein tatsächlich dadurch zustande gekommen seien, daß sie Mitglieder derselben Innung seien. Die Zwangsinnung selbst dürfe über die Organisation dieser Vereinigung in ihren Statuten keine Bestimmungen treffen. Die Arbeitgebervereinigung müsse sich vielmehr ihre eigenen Satzungen geben. Ihr Vermögen solle kein Bestandteil des Zwangsinnungsvermögens sein und müsse von diesem getrennt verwaltet werden. Es sei dann bei diesem Vorgehen möglich, daß der Arbeitgeberverband „Innung" denselben Vorstand wie die Zwangsinnung habe. Dieser handle aber, soweit er Belange des Arbeitgeberverbandes „Innung" wahrnehme, nicht als Organ der Innung. Er dürfe auch keine Organisationsbeiträge und Ordnungsstrafen des Arbeitgeberverbandes „Innung" im Wege des Innungszwanges beitreiben. Solche Beiträge und Strafen wären überhaupt nicht solche der Innung.

Diesen Ausführungen Webers wird man zustimmen können, da sie einerseits die Fehler der Sperling'schen Konstruktion vermeiden und andererseits eben den durch den Zwangsbeitritt herbeigeführten Zusammenschluß der betreffenden Arbeitgeber für die tarifpolitische Betätigung derselben möglichst weitgehend zunutze machen. Einen weiteren Wert besitzt allerdings auch die Webers'sche Konstruktion nicht. Tatsächlich wird die Sachlage meist die sein, daß die innungstarifunwilligen Arbeitgebermitglieder infolge einer Unzufriedenheit mit dem Zwangsinnungsvorstand lieber einer anderen Vereinigung beitreten oder eine völlig von der Zwangsinnung gesonderte Vereinigung gründen werden.

§ 16.

Rückblick und Vorschlag de lege ferenda.

Überschauen wir zum Schluß nochmals das Dargelegte, so ergibt sich, daß einer Zwangsinnung die Tariffähigkeit wegen ihres Zwangscharakters nicht zuerkannt werden kann, weil die Reichsverfassung (Art. 159) auf dem Gebiete der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nur frei gebildete Vereinigungen duldet. An diesem Ergebnis ändert auch die

Tatsache nichts, daß die Untersuchungen zeigten, daß die Zwangsinnung im übrigen den an eine tariffähige Vereinigung zu stellenden Erfordernissen genügte. Diese Untersuchungen waren aber trotzdem erforderlich und vor der Behandlung des eigentlichen Problems zu erörtern, da einmal sonst eine klare Herausarbeitung desselben und eine kritische Beleuchtung des bisher über diese Frage erschienenen Schrifttums nicht möglich gewesen wäre und andererseits Art. 159 RVerf. nur heranzuziehen war, wenn die Zwangsinnungen den sonstigen für wirtschaftliche Vereinigungen erforderlichen Voraussetzungen entsprachen.

Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen lehnen unter anderen gleichfalls ab: Bloch, Flatow, Hessel, v. Karger, Lautner, Potthoff, Nipperdey, Raskin, Schieckel, Webers und Weyerbrock; der Schlichtungsausschuß München und das Verwaltungsgericht Hamburg[12]). Zweifend stehen der Tarif-

---

[12])

Bloch: S. 59: Die Zwangsinnungen sind nicht tariffähig im Gegensatz zu den freien Innungen.

Flatow: „Betriebsrätegesetz" § 31 Anm. 9: Keine wirtschaftliche Vereinigungen sind die Zwangsinnungen. (Vgl. auch RABl. 1926 Nichtamtl. Teil S. 511 ff.)

Hessel: ArbR. 1930 Sp. 33: Eine Organisation, die auf Grund ihres Wesens in Kollision gerät mit fundamentalen Rechtssätzen wie Art. 159 RVerf., die eine der grundsätzlichen Voraussetzungen der Tariffähigkeit bilden, und die auf Grund dieser Rechtslage die notwendigen Organisationsmittel zur Durchführung der Tariffähigkeit nicht besitzt, ist nicht tariffähig.

v. Karger: NZfAR. 1926 Sp. 477 ff., Sp. 505, JW. 1927 S. 2362.

Lautner: „Probleme der Tarifrechtsreform" S. 27 Anm. 51: Die Tariffähigkeit der Zwangsinnung anzuerkennen, würde dem Grundsatz des Art. 159 RVerf. widersprechen.

Nipperdey: Lehrbuch S. 140 ff.: Zwangsinnungen sind nicht tariffähig. Anderer Ansicht noch in seinen „Beiträgen" S. 119 Anm. 29 und JW. 1925 S. 272 Anm. 7.

Potthoff: ArbR. 1926 Sp. 486: Den Zwangsinnungen muß der Abschluß von Tarifverträgen untersagt werden. Holzarbeiterzeitung 1927 S. 26: Solange der Tarifvertrag in der heutigen Weise ein Vertrag zwischen freiwilligen Verbänden ist, wird man die Kon-

fähigkeit der Zwangsinnungen gegenüber: Dersch und Jacobi[13]).

Nach dieser Verneinung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen ist ein Eingehen auf die Tarifberechtigung derselben nicht mehr erforderlich, da die letztere nach unserer Ansicht das Bestehen der Tariffähigkeit begriffsnotwendig voraussetzt[14]).

Das so gefundene Ergebnis entspricht auch der Zweckmäßigkeit.

1. Zunächst ist bei der Ablehnung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung den Mitgliedern derselben ihre rechtliche Freiheit, gewiß ein hohes Ziel jeden Rechtsstaates, auch auf tarifpolitischem Gebiete gesichert.

---

sequenz ziehen und die Zwangsinnungen nicht als tariffähig anerkennen müssen.

Raskin: Vgl. IV. Abschn. der Arbeit Anm. 2.

Schieckel: ArbR. 1929 Sp. 97 ff.: Die Tariffähigkeit der Zwangsinnung ist weder mit dem Geiste der TVO. noch auch mit den wirtschaftlichen Belangen des Handwerks vereinbar.

Webers: S. 53: Die Zwangsinnung stellt keine Vereinigung im Sinne der TVO. dar, da ihre Mitglieder nicht durch freien Willensentschluß zusammengetreten, sondern im Wege des gesetzlichen Zwanges korporiert worden sind.

Weyerbrock: S. 41: Die Zwangsinnung ist weder gesetzlich verpflichtet noch darf sie es sich durch die Satzung zur Aufgabe machen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 159 Reichsverfassung zu wahren und zu fördern.

Schlichtungsausschuß München und Verwaltungsgericht Hamburg: Siehe III. Abschnitt der Arbeit Anm. 71. [13])

Dersch: NZfAR. 1926 Sp. 461 (bei Besprechung des Urteils des Reichsgerichts vom 23. 3. 1926): Es kann zweifelhaft sein, ob die Bejahung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung von vornherein richtig war und nicht vielmehr die gesetzliche Zwangsmitgliedschaft und die dem Tarifvertragsrecht und Verbandsrecht innewohnende Vertragsfreiheit Gegensätze sind.

Jacobi: „Grundzüge" S. 173 Anm. 51: Das Reichsgerichtsurteil besagt im Grunde, daß die Einrichtung einer Zwangsinnung mit Art. 159 RVerf. unvereinbar ist.

[14]) Siehe Fögen in Kaskels „Hauptfragen des Tarifrechts" S. 75, Kaskel „Arbeitsrecht" S. 27.

2. Weiterhin werden Zustände, wie sie von Haertlein aus der Berliner Tischlerzwangsinnung geschildert werden, unmöglich gemacht und Zurücksetzungen bestimmter Klassen (Kategorien) von Arbeitgebern vermieden.
3. Drittens entstehen keine Nachteile für die Mitglieder, weil sie sich einerseits jederzeit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu einer tariffähigen Vereinigung zusammenschließen können und ihnen andererseits zur Wahrung ihrer Standes- und Berufsbelange weiterhin die Zwangsinnung zur Verfügung steht.
4. Und letztlich werden die bei gegenteiliger Auffassung bestimmt eintretenden rechtlichen Schwierigkeiten vermieden.

Es wäre deshalb zu begrüßen, wenn die hier vertretene Ansicht sich in Wissenschaft und Praxis des geltenden Rechts durchsetzen würde. Sollte diese Hoffnung sich jedoch nicht erfüllen, so kann nur dringend empfohlen werden, die Zwangsinnungen de lege ferenda nicht wie in dem Entwurf des Arbeitstarifgesetzes[15]) (§ 4) gewissermaßen als Ausnahme von der Regel als tariffähig anzuerkennen[16]), sondern denselben die Tariffähigkeit abzusprechen[17]), und zwar, da

---

[15]) § 4 dieses Entwurfes (RABl. 1921 Amtl. Teil S. 491) lautet: „Tariffähig sind Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Satzung den Abschluß von Tarifverträgen vorsieht und Bestimmungen darüber enthält: 1. Von welchen Organen und in welcher Weise Beschlüsse in Tarifangelegenheiten gefaßt und beurkundet werden; 2. Welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden. — Als Vereinigungen von Arbeitgebern gelten auch Innungen (freie und Zwangsinnungen).“ (Abs. III betr. Arbeitnehmervereinigungen.)

[16]) Ebenso Jacobi „Grundzüge“ S. 173 Anm. 51: Die ausdrückliche Heraushebung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen sei wegen des argumentum e contrario und auch sachlich nicht unbedenklich.

[17]) Lautner „Probleme der Tarifrechtsreform“ S. 16 will nur freiwillige Vereinigungen als tariffähig anerkennen. Ditges ArbR. 1926 Sp. 631: Zwangsinnungen sollten generell für tarifunfähig erklärt werden.

diese Frage im jetzigen Rechte so sehr im Streite der Meinungen steht, durch eine ausdrückliche Bestimmung. Glaubt man aus irgendwelchen Gründen eine Tarifunfähigkeit der Zwangsinnungen nicht verantworten zu können, so kann man nach dem Dargelegten nur im Wege der Verfassungsänderung (Art. 76 RVerf.) zu einer Bejahung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen gelangen.

Schrifttum.

I. Kommentare, Lehrbücher und Einzeldarstellungen.

Anschütz, Gerhard: Die Verfassung des Deutschen Reiches. 10. Aufl. Berlin 1929.

Becker, Erich: Die Tarifnormenkollision (Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig 4. Heft). Erlangen und Leipzig 1924.

Bloch, Joachim Dieter: Die Tariffähigkeit. Diss. Göttingen 1928.

Dersch, Hermann: Die neue Schlichtungsverordnung. 2. Auflage. Mannheim-Berlin-Leipzig 1925.

Dersch-Volkmar, Hermann und Erich: Arbeitsgerichtsgesetz. 3. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1928.

Erdel, Anton: Das Arbeitsrecht. I. Teil: Kollektives Arbeitsrecht (Gloeckners Handelsbücherei Bd. 88). Leipzig 1923.

Finke, Ludwig: Das Recht der Gewerkschaft auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Diss. Köln 1926.

Flatow, Georg: Betriebsrätegesetz. 12. Aufl. Berlin 1928.

Flatow-Joachim, Georg und Richard: Arbeitsgerichtsgesetz. Berlin 1928.

Dieselben: Die Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923. Berlin 1924.

Gätcke, Ernst: Das Vereinigungsrecht (Abhandlungen und Mitteilungen aus dem Seminar für öffentl. Recht und Sozialrecht Heft 10). Hamburg 1922.

Gerber, Hans: Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberorganisationen (im Einvernehmen mit Fritz André, Felix Genzmer und Rudolf Schulz-Schäffer). Hamburg 1926.

Groh, Wilhelm: Koalitionsrecht (Abhandlungen zum Arbeitsrecht herausg. von W. Kaskel und Fr. Sitzler 3. Heft). Mannheim-Berlin-Leipzig 1923.

Haertlein: Der Preußische Handelsminister gegen Gesetz und Reichsverfassung (Dokumente zum Kampf der Arbeitgeber um ihre Koalitionsfreiheit). Berlin 1926.

Derselbe: Zwangsinnung und Koalitionsfreiheit (Ein unmögliches Urteil des Kammergerichts). Berlin 1925.

Hedemann, Justus Wilhelm: Reichsgericht und Wirtschaftsrecht (Schriften des Instituts für Wirtschaftsrecht an der Universität Jena). Jena 1929.

Heise, Wilhelm: Die rechtliche Beschränkung der Zwangsinnungstätigkeit in Gesetz und Praxis. Diss. Göttingen 1927.

Hiller-Luppe, Friedrich und Hermann: Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. 21. Aufl. Berlin 1928.

Hueck, Alfred: Handbuch des Arbeitsrechts 3. Buch: Das Tarifrecht. Stuttgart 1922.

Derselbe: Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920.

Hueck-Nipperdey, Alfred und Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts 2. Bd. 1. u. 2. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1929.

Jacobi, Erwin: Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.

Kaskel, Walter: Arbeitsrecht (Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, herausg. von Kohlrausch, Kaskel und Spiethoff). 3. Aufl. Berlin 1928.

Kaskel, Walter: Koalitionen und Koalitionskampfmittel (Arbeitsrechtliche Seminarvorträge). Berlin 1925.

Derselbe: Hauptfragen des Tarifrechts (Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II). Berlin 1927.

v. Landmann-Rohmer, Robert und Gustav: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich II. Bd. 7. Aufl. München 1925.

Dieselben: II. Bd. 1. Teil 8. Aufl. München 1930. (Inhaltsgleich mit Rohmer: Handwerksordnung.)

Lautner, Julius Georg: Probleme der Tarifrechtsreform. Mannheim-Berlin-Leipzig 1929.

Lindenberg, Georg: Reichsgewerbeordnung. Berlin 1913.

Mansfeld, Werner: Betriebsrätegesetz II. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1930.

Nipperdey, Hans Carl: Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim-Berlin-Leipzig 1924.

Oertmann, Paul: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.

Potthoff, Heinz: Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht (Schriften des Instit. f. Arbeitsrecht a. d. Univ. Leipzig Heft 5). Leipzig 1925.

Raskin, Heinrich: Die Verfassungswidrigkeit der Zwangsinnungen. Diss. Köln 1929.

Rohmer, Gustav: Handwerksordnung, Kommentar zu Titel VI u. VIa der Gewerbeordnung. München 1930.

v. Rohrscheidt, Kurt: Handwerksrecht. Berlin 1930.

Sinzheimer, Hugo: Ein Arbeitstarifgesetz. München u. Leipzig 1916.

Derselbe: Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Aufl. Jena 1927.

Sitzler-Goldschmidt, Fr. u. H.: Tarifvertragsrecht II. Aufl. Berlin 1929.

Springfeld, Curt: Die Tariffähigkeit der Innungen. Diss. Leipzig 1929.

Stier-Somlo, Fritz: Deutsches Reich- und Landesstaatsrecht Bd. I (Grundrisse der Rechtswissenschaft 18. Bd.). Berlin und Leipzig 1924.

Derselbe: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich 2. Aufl. Mannheim-Berlin-Leipzig 1923.

Tatarin-Tarnheyden, Edgar: Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie. Berlin 1930.

Webers, Gotthold: Die Zwangsinnung im Tarifrecht. Diss. Leipzig 1929.

Weyerbrock, Karl: Die negative Koalitionsfreiheit nach Art. 159 RVerf. Diss. Köln 1929.

Handwörterbuch für Rechtswissenschaft (HdR.): herausg. v. Fritz Stier-Somlo und Alexander Elster III. Bd. Berlin-Leipzig 1928.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften (HdSt.): herausg. v. Ludwig Elster, Ad. Weber und Friedrich Wieser 4. Aufl. V. Bd. Jena 1923.

Jubiläumsdenkschrift: 25 Jahre Deutscher Handwerks- und Gewerbekammertag 1900—1925, herausg. vom Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertag. Hannover 1925.

Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich: herausg. vom Statist. Reichsamt, 48. Jahrg. Berlin 1929.

II. Zeitschriften.

Die Arbeit: Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde, herausg. v. Theod. Leipart, Berlin.

Der Arbeitgeber: Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, herausg. von Roland Brauweiler, Berlin.

Arbeitsrecht (ArbR.): Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, herausg. von Heinz Potthoff, Stuttgart.

Arbeitsrechts-Praxis (ARPrax.): Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung, Herausg.: Verlagsgesellschaft des Allgem. Deutschen Gewerkschaftsbundes (Schriftleiter Clemens Nörpel), Berlin.

Arbeitsrecht und Schlichtung (ArbRuSchl.): (Das Schlichtungswesen) zugleich Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reiche, herausg. von Rudolf Joerges, Stuttgart. Bis 1927 (11. Jahrg.): Das Schlichtungswesen (SchlW.), Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht.

Das Deutsche Handwerksblatt: Mitteilungen des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages, Hannover.

Gewerbe-Archiv für das Deutsche Reich: Zeitschrift für Gewerbe- und Arbeitsrecht, herausg. von Curt v. Rohrscheidt, Berlin.

Gewerkschaftszeitung: Organ des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Schriftleitung: Paul Umbreit, Berlin.

Hanseatische Gerichtszeitung: Abteilung Arbeitsrecht, herausg .v. Werner Jaerisch und Hans Siemsen, Hamburg.

Holzarbeiterzeitung: Organ des Deutschen Holzarbeiterverbandes, Berlin.

Holzindustrie: Tageszeitung des gesamten holzverarbeitenden Gewerbes Deutschlands, Berlin.

Juristische Wochenschrift (JW.): herausg. vom Deutschen Anwaltverein (Schriftleiter: Julius Magnus, Heinrich Dittenberger, Max Hachenburg), Leipzig.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfAR.): herausg. v. H. Dersch, Fr. Sitzler, Fr. Syrup, Mannheim, Berlin, Leipzig.

Reichsarbeitsblatt (RABl.): Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums, des Reichsversicherungsamtes usw., herausg. vom Reichsarbeitsministerium, Berlin, Teil I: Amtlicher Teil, Teil II: Nichtamtlicher Teil.

Reichsgesetzblatt (RGBl.): herausg. vom Reichsministerium des Innern, Berlin.

Reichsverwaltungsblatt und Preuß. Verwaltungsblatt (RuPrVBl.): herausg. von H. Lindenau, G. Kaisenberg und E. Kaufmann, Berlin.

Soziale Praxis (Soz. Prax.): Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, herausg. v. Ludw. Heyde, Jena.

Verwaltungs-Archiv (VerwArch.): Zeitschrift für Verwaltungsrecht und Verwaltungsgerichtsbarkeit, herausg. von Alfred v. Keil und Erich Kaufmann, Berlin.

Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht: herausg. von J. v. Gierke, C. Wieland u. A. Seligsohn, Stuttgart.

III. Entscheidungssammlungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (RGEZS.): herausg. von den Mitgliedern des Gerichtshofes und der Reichsanwaltschaft, Berlin und Leipzig.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RAGE.): herausg. v. d. Mitgliedern des Gerichtshofes, Berlin und Leipzig.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Bensh. Samml.): herausg. von H. Dersch, G. Flatow, A. Gerstel, A. Hueck, H. C. Nipperdey unter Mitwirkung der Rechtsanwaltschaft beim Reichsgericht, Mannheim-Berlin-Leipzig.

Die Rechtsprechung in Arbeitssachen (ArbRspr.): Grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte, herausg. von E. Volkmar, J. Feig, G. Wagemann und R. Harmening, Berlin.

IV. Gesetzesmaterialien.

Berichte und Protokolle des 8. Ausschusses (der verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung) über den Entwurf einer Verfassung des Deutschen Reiches. Berlin 1920.

Stenogr. Berichte zu den Verhandlungen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung. Berlin 1920.

Stenogr. Berichte über die Verhandlungen des Reichstages, 9. Legislaturperiode 1895/1897. Berlin 1897.

Stenogr. Berichte über die Verhandlungen des Reichstages, 3. Wahlperiode 1924/1926. Berlin 1927.

Lebenslauf.

Ich, Hermann August Horst Urban, wurde am 28. August 1905 zu Merseburg geboren. Meine Eltern sind der Rentmeister der Städte-Feuer-Sozietät der Provinz Sachsen Paul Urban und seine Ehefrau Marie geb. Dresdner. Ich besuchte in meiner Geburtsstadt vier Jahre die Mittelschule und neun Jahre das staatliche Domgymnasium, an dem ich am 11. März 1924 die Reifeprüfung ablegte. Ich studierte darauf an den Universitäten Halle, München, Kiel und Berlin die Rechts- und Staatswissenschaften. Am 12. März 1929 bestand ich am Oberlandesgericht in Naumburg die erste juristische Prüfung. Zur Zeit bin ich als Referendar beim Amtsgericht in Merseburg beschäftigt.

Während meines Studiums habe ich rechts- und staatswissenschaftliche Vorlesungen gehört bei den Herren Professoren von Amira, Aubin, Bilfinger, Boehmer, Bruns, Dyroff, Finger, Flechtheim, Fleischmann, Goldschmidt, Grünfeld, Harms, Hein, Heymann, Jahn, Jellinek, Joerges, Guido Kisch, Wilhelm Kisch, Kitzinger, Langheineken, Pappenheim, Predöhl, Raape, Rabel, Radbruch, Ruth, Rudolf Schmidt, Skalweit, Smend, Triepel, Wedemeyer und Martin Wolff.

Herrn Professor Dr. Dr. Joerges bin ich für das meiner Dissertation entgegengebrachte Interesse zu besonderem Danke verpflichtet.